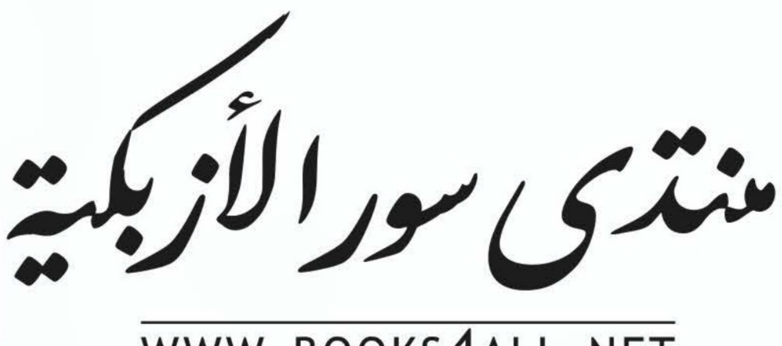
قانون العمل

في مصر ولبنان

دكتور محمد حسين منصور




منتدى سور الأزبكية
WWW.BOOKS4ALL.NET

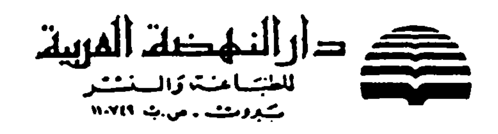
قانون العمل
في مصر ولبنان

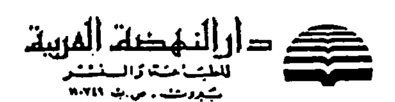
قانون العمل

في مصر ولبنان

دكتور محمد حسين منصور

أستاذ القانون المدني بجامعتي الإسكندرية وبيروت العربية
المحامي بالنقض والإدارية العليا





● الإدارة: بيروت، شارع مدحت باشا، بناية كريدية، تلفون: 866271
818705 / 818704
برقياً: دانهضة، ص. ب 749-11
تلفاكس 232-4781-212-001

● المكتبة: شارع البستاني، بناية اسكندراني رقم ٣، غربي الجامعة العربية، تلفون: 818703/316202

● المستودع: بئر حسن، تلفون: 833180

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَٰنِ الرَّحِيمِ

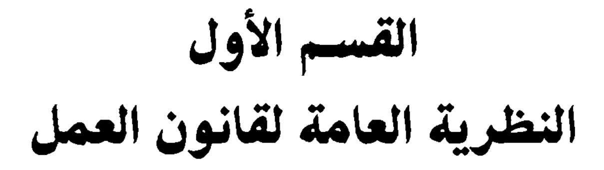
﴿ ۞ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَن تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُم بَيْنَ النَّاسِ أَن تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۚ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُم بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

صدق الله العظيم

سورة النساء : الآية ٥٨

تقسيم الدراسة

نعرض لدراسة قانون العمل في قسمين نتناول في القسم الأول النظرية العامة لقانون العمل. ونبين في القسم الثاني عقد العمل الفردي.



القسم الأول
النظرية العامة لقانون العمل

الباب الأول
ماهية قانون العمل

إن الوصول إلى ماهية قانون العمل يقتضي منا بداية بيان المقصود بهذا القانون وخصائصه قبل التعرض لنطاق تطبيقه.

الفصل الأول
المقصود بقانون العمل

لعل المقصد باصطلاح «قانون العمل» يتضح لنا بعد إلقاء الضوء على نشأته وتطوره ومدى أهميته وتعريفة ثم بيان مصادره.

المبحث الأول
نشأة وتطور قانون العمل

المطلب الأول
التطور العام لقانون العمل

إن قانون العمل من القوانين حديثة النشأة. بدأت ينابيع هذا القانون في إعطاء ثمرتها بطريقة بطيئة وتدريجية منذ أواسط القرن الماضي، ولم يكتمل

تكوينه إلا في أواخر ذلك القرن. تزداد أهمية هذا القانون في الحياة العملية حيث يكتسب كل يوم آفاقاً جديدة سواء على صعيد التشريعات الداخلية أو في نطاق المؤتمرات والمعاهدات والمنظمات الدولية. يحتل قانون العمل، في الوقت الحاضر، مكانة بارزة بين فروع القانون المختلفة في كافة دول العالم.

يعكس النظام القانوني، بصفة عامة الأفكار والقيم السائدة في الجماعة من جهة، ويتأثر بالعوامل السياسية والاقتصادية المتطورة في المجتمع من جهة أخرى. لعل تلك الحقيقة تبدو أكثر وضوحاً وجلاء في قانون العمل. يعد هذا القانون وليد الثورة الصناعية حيث كانت علاقات العمل قبل ذلك محكومة بنظم الرق والاقطاع والطوائف المهنية.

ففي المجتمعات القديمة كان الرق هو أساس النظام الاقتصادي. كان الأرقاء يقومـون بكافة الأعمال باعتبارهـم أشياء مملوكة، ولم يكن ينظر إليهم كأشخاص.

تغير نظام العمل في القرون الوسطى، حيث ساد نظام الاقطاع في الزراعة ونظام الطوائف في الصناعة. ففي مجال الزراعة سيطر الاقطاع واستحوذ على السلطة والثروة. بدأ نظام رق الأرض حيث يأخذ العامل الزراعي حكم الأرض التي يعيش عليها ويلتصق بها ولا يستطيع مغادرتها بل ينتقل معها من يد إلى يد، ويكون للاقطاعي سلطة اجباره على العمل لديه دون مقابل.

أما في مجال الصناعة فقد ساد نظام الحرف والطوائف. كان أهل كل صناعة أو حرفة يشكلون فيما بينهم طائفة خاصة بهم تخضع لتنظيم دقيق يتضمن قواعد الالتحاق والترقي في المراتب المختلفة (المعلم، شيخ الطائفة، العريف أو العامل، الصبـي تحت التمرين)، وشروط العمل وأحكامه. كان نظام الطوائف النواة الأولى لتنظيم العمل، ومن ثم فهو يفضل، من هذه الناحية، نظام الاقطاع ونظام الرق، إلا أنه كان يشكل عقبة كبرى في وجه حرية العمل حيث كان الدخول إلى مجال الصناعة أو الحرفة

والترقي فيها خاضعاً لقيود المعلمين أو الشيوخ، وبات الأمر وراثياً من جيل إلى جيل وحكراً بين أفراد أسرهم.

قامت الثورة الفرنسية وقضت على نظام الاقطاع ونظام الطوائف وتقرر مبدأ حرية العمل وأصبح من حق العامل اختيار نوع العمل وصاحب العمل الذي يعمل عنده. أدى تطور الظروف الاقتصادية إلى ظهور النظام الرأسمالي الحر، وواكب ذلك ميلاد الثورة الصناعية كان العمل يعتبر مجرد سلعة قابلة للتداول ويعامل، قانوناً معاملة الأشياء، فقد كان محلاً لعقد الإيجار، ويطلق عليه إجارة الأشخاص أو عقد إيجار الخدمات. خضع العمل آنذاك، مثل باق السلع، لقانون العرض والطلب. جاء مبدأ سلطان الإرادة كنتيجة طبيعية لسيادة الاقتصاد الحر. اقتصر دور الدولة على حماية الأمن في الداخل والخارج دون التدخل في الشؤون الاقتصادية والعلاقات التعاقدية. أصبح عقد العمل التنظيم النموذجي للعلاقة بين العامل وصاحب العمل تتكفل الدولة بتأييده وفرض احترامه، أياً كان مضمونه، دون تدخل من جانبها لتعديله.

كان النظام السابق، بما تضمنه من حرية مطلقة، وبالاً على الطبقة العاملة حيث أدى إلى وضع العامل تحت رحمة صاحب العمل وانخفاض أسعار الأجور. كانت المساواة القانونية ومبدأ حرية التعاقد من الأمور الشكلية بسبب عدم التوازن الاقتصادي بين العامل وصاحب العمل. فالعامل مضطر، بسبب حاجته الماسة لسد قوته، إلى قبول كل الشروط التي يفرضها صاحب العمل. انخفضت الأجور بشكل ملحوظ بسبب الفائض في الأيدي العاملة، حيث تم تشغيل النساء والأطفال بأجور زهيدة، رغبة في تحقيق أصحاب الأعمال لأكبر قدر من المكاسب.

أدى سوء أحوال العمال وتعرضهم للبطالة والأمراض والمخاطر الناجمة عن استعمال الآلات إلى إشاعة روح التذمر والسخط لديهم، فراحوا يتجمعون في شكل نقابات للدفاع عن حقوقهم. بدا الصراع واضحاً بين

العمال وأصحاب الأعمال من خلال الاضراب وغلق المصانع. كان تدخل المشرع أمراً حتمياً، في كثير من الدول الأوروبية في منتصف القرن التاسع عشر، للقضاء على المساوىء السابقة. صدرت التشريعات المنظمة لساعات العمل وتشغيل النساء والأحداث والتعويض عن إصابات العمل وأمراض المهنة. تزايد التدخل التشريعي لتنظيم علاقات العمل تحت تأثير ظهور الفلسفة الاجتماعية والفكر الاشتراكي المناهض للمذهب الفردي .والاقتصاد الحر من جهة واذدياد قوة الطبقة العاملة من خلال التنظيمات النقابية ودورها السياسي عبر الحق في التصويت والمساهمة في الحكم من جهة أخرى. استتبع ذلك تغير النظرة إلى فكرة العمل من مجرد سلعة إلى قيمة إنسانية. ازدادت، على مر الأيام، التشريعات المنظمة للعمل، واتسع نطاقها على نحو أدى إلى ظهور تقنينات العمل في صورتها الحديثة.

المطلب الثاني

تطور قانون العمل في مصر ولبنان

(أ) تطور قانون العمل في مصر:

عرفت مصر بدورها نظام الرق في العصور الأولى والوسطى. ساد كذلك نظام طوائف المهن منذ القرن العاشر حتى أواخر القرن التاسع عشر. كان شيخ طائفة كل حرفة يتمتع بسلطات كبيرة في شأن تنظيمها والفصل في المنازعات بين أفرادها وتوقيع العقوبات عليهم وكان على العمال واجب الخضوع والطاعة والالتزام باعراف المهنة القوية، ومن ثم لم تكن هناك حاجة لوجود قوانين تنظيم العلاقة في الحرفة.

تم الغاء نظام الطوائف في مصر في يناير ١٨٩٠ بمقتضى مرسوم «الباتنته» الذي أقر لكل فرد حرية مزاولة المهنة التي يختارها. ونظراً لتأخر ظهور الصناعة، بمفهومها الحالي، بمصر إلى أواخر القرن الماضي، فقد

بقيت علاقات العمل بمعزل عن تدخل المشرع، وظلت محكومة بالعقد ومبدأ سلطان الإرادة. وعندما صدر التقنين المدني الأول لم يتضمن سوى خمس مواد في شأن عقد العمل الذي أطلق عليه «عقد إيجار الأشخاص».

بدأ تدفق رؤوس الأموال الأجنبية لمصر عقب الاحتلال البريطاني ونشأت بعض الصناعات، واذدادت الطبقة العاملة وتعرضت لكثير من المخاطر والاستغلال من قبل أصحاب الأعمال، بدأت محاولات العمال في التكتل للدفاع عن مصالحهم. تخلى المشرع عن موقفه السلبي من شؤون العمل فبدأ التدخل بالقانون رقم ١٤ السنة ١٩٠٩ بشأن تنظيم عمل الأحداث في بعض الأعمال الصناعية، ثم صدرت عدة قوانين بشأن تشغيل النساء في الصناعة والتجارة، وتحديد ساعات العمل في بعض الصناعات، والتعويض عن أصابات العمل وأمراض المهنة، والتأمين الإجباري ضد حوادث العمل. وفي ١٩٤٤ صدر أول قانون شامل لعقد العمل الفردي.

(ب) تطور قانون العمل في لبنان:

كان تأخر ظهور الصناعة الكبيرة في لبنان من أهم الأسباب التي أخرت اهتمام المشرع اللبناني بتنظيم علاقات العمل. ظل المشرع بعيداً عن هذا المجال إلى أن قامت الحرب العالمية الثانية. اقتصر الأمر قبل ذلك على النصوص التي تضمنها قانون الموجبات والعقود بالنسبة لعقد العمل والذي اطلق عليه المشرع «إجارة الخدمة أو عقد الاستخدام». ويهيمن مبدأ سلطان الإرادة بوضوح على تلك النصوص.

تغيرت الظروف الاقتصادية وارتفعت الأسعار إبان الحرب العالمية الثانية واختل التوازن بين الأسعار والأجور ومستوى دخل الأفراد. لم يكن هناك بد من تدخل تشريعي لحماية الطبقة العاملة والخروج على مبدأ سلطان الإرادة في علاقات العمل.

بدأ المشرع بفرض حد أدنى للأجور في الصناعة والتجارة بالمرسوم الاشتراعي رقم ١٢٥ في ١٩٤١/٢/١٠، ثم حل محله مرسوم رقم ٢٠٤

في ٢٧ آب ١٩٤٢، وقد عدل هذا الأخير بالمرسوم ٢٩ في ١٢ أيار ١٩٤٣ الذي صدر بتنظيم معدلات الأجور وأضاف إلى ذلك تقرير تعويض عائلي لأسرة العامل. عدل هذا المرسوم بقانون ٣٠ أيلول ١٩٤٤، وقانون ١٢ أيـار ١٩٤٥، وقـانـون ٢٧ أيـار ١٩٤٦ الـذي امتـدت أحكـامـه إلـى جميـع المؤسسات والشركات والمشاريع الكائنة في لبنان ثم صدر قانون ١٧ أيار ١٩٦١ لتعديل الحد الأدني لأجور العمال والاجراء استمر اهتمام المشرع بموضوع الحد الأدنى للأجور وتوالى تدخله بين الحين والآخر لرفعه كي يلائم تكاليف المعيشة المتذايدة. ولعل آخر تدخل تمثل في المرسوم ٢٦٥٨ في ١٥/ ٩/ ١٩٩٢.

لم يقتصر المشرع على سياسة متابعة الأجور بل تدخل لتنظيم علاقات العمل التي اكتسبت أهمية متذايدة أمام دخول لبنان مجال الصناعة وانتشار الآلات واتساع دائرة العمالة وتعرضها للكثير من المخاطر.ساير المشرع اللبناني التطور الواقع في القوانين الحديثة التي تقيم مسؤولية صاحب العمل عن إصابات العمل على أساس تحمل تبعة مخاطر المهنة وليس الخطأ فاصدر المرسوم الاشتراعي رقم ٢٥ في ٤ أيار ١٩٤٣ المتعلق بطوارىء العمل.

تدخل المشرع بعد ذلك لتنظيم علاقات العمل بشكل مباشر بإصدار قانون العمل في ٢٣ أيلول ١٩٤٦. توالى صدور الكثير من التشريعات الفرعية تيسيراً لتنفيذ أحكام القانون السابق في المجالات المختلفة لعل أهمها قانون الضمان الاجتماعي في ٢٦ أيلول ١٩٦٣، وقانون عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم في ٢/ ٩/ ١٩٦٤، وقانون تنظيم النقابات في ٣/ ٤/ ١٩٥٢ بتعديلاته المختلفة ومنها في ٨/ ٦/ ١٩٩١.

وتجري محاولات جادة في الوقت الراهن نحو إعداد مشروع جديد لقانون العمل لمواكبة التغيرات الاجتماعية والاقتصادية المعاصرة في لبنان ومسايرة التطور القانوني الحديث.

المبحث الثاني
أهمية قانون العمل

يمثل قانون العمل أهمية بالغة على كل من الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي.

المطلب الأول
الأهمية الاجتماعية لقانون العمل

يخاطب قانون العمل قطاع عريض وحيوي من الشعب ويتمثل في الطبقة العاملة. إن نشأة هذا القانون ارتبطت أساساً بالاعتبارات الإنسانية المتمثلة في تحسين أحوال العمال وتنظيم ظروف معيشتهم، وتحقيق أفضل حياة لهم، وهو بهذا يلعب دوراً بارزاً في حياتهم، ويكفل حياة كريمة لهم صحياً واجتماعياً.

تنعكس قواعد قانون العمل على حياة العمال اليومية والفردية والعائلية، وذلك من خلال تحديد ساعات العمل والإجازات الاسبوعية والسنوية والمرضية ونظام الأجور والتأمينات الاجتماعية للعمال وذويهم في حالة الإصابة والوفاة والمرض.

تبدو أهمية قانون العمل بالنسبة للأمن والسلام الاجتماعي، حيث تنظم قواعده العلاقة بين العمال وأصحاب الأعمال. إن تبعية العامل لصاحب العمل يمكن أن تؤدي إلى نوع من القلق والتوتر والصراع بينهما مما يستوجب وضع قواعد لإقامة التوازن بين الطرفين وتوفير الحماية اللازمة للعامل واستقرار علاقة العمل. ومن ثم فإن تنظيم روابط العمل تنظيماً سلمياً يؤدي إلى إشاعة التعاون والتوفيق بين العمال وأصحاب الأعمال والقضاء على أسباب الاضطراب في الجماعة.

ولا يمكن إنكار دور الطبقة العاملة وتنظيماتها النقابية في المشاركة في الحياة السياسية وتأثيرها المتزايد في سن القوانين والحياة الحزبية والتمثيل البرلماني. تؤثر المذاهب الفلسفية والأيدلوجية، السائدة في المجتمع أو التي يعتنقها نظام الحكم، تأثيراً عميقاً على صياغة ومضمون قواعد قانون العمل.

المطلب الثاني

الأهمية الاقتصادية لقانون العمل

إن لقانون العمل تأثير قوي ومباشر على الاقتصاد، بل إن التفاعل المتبادل بين قواعد ذلك القانون والنشاط الاقتصادي تجعل منه أهم وأفضل الوسائل التي تستخدم لتحقيق السياسة الاقتصادية المنشودة.

إن الطبقة العمالية تمثل، في الغالب، الطبقة العظمى من المستهلكين. يؤدي قانون العمل إلى رفع مستوى معيشتهم من خلال توفير أكبر قدر ممكن من الضمانات والحقوق، خاصة فيما يتعلق بالأجور حيث يؤدي رفعها إلى زيادة القوة الشرائية وبالتالي زيادة الاستهلاك ويؤثر ذلك بدوره على زيادة الإنتاج وإنعاش الاقتصاد وخلق فرص جديدة للعمل.

وعلى الجانب الآخر، فإن الضمانات التي يقررها المشرع للعمال من حيث الأجور وساعات العمل والإجازات والخدمات الصحية تشكل أعباءً مالية على المشروع وتؤدي إلى زيادة تكلفة الإنتاج وبالتالي ارتفاع مستوى الأسعار.

وينبغي ملاحظة أن النتيجة السابقة ليست مؤكدة نظراً لوجود أكثر من عامل مؤثر في النشاط الاقتصادي الذي يزداد تعقيداً في عصرنا الراهن، فازدياد سعر التكلفة لا يستتبع بالضرورة رفع سعر البيع، إذ يلجأ صاحب العمل إلى عدة وسائل لتفادي تلك النتيجة: فقد يفضل تحميل عبء المزايا الاجتماعية للمشروع أي تقليل أرباحه، بدلاً من رفع الأسعار، حتى يستطيع

إثبات وجوده في السوق من خلال المنافسة. يحرص صاحب العمل، أيضاً، على زيادة الإنتاج، لتعويض تلك الأعباء المالية، وذلك من خلال توفير الحوافز الشخصية للعمال وربط الأجر بالإنتاج من جهة، وتدعيم وسائل الإنتاج وتحسين أدواته الفنية. ولا شك في أهمية كل ذلك وتأثيره على الاقتصاد القومي.

إن إدراك المشرع لتلك الآثار الاقتصادية الهامة يدفعه، في بعض الأحيان، إلى اتخاذ قانون العمل كوسيلة لتوجيه الاقتصاد القومي في إطار تحقيق الخطة العامة والأهداف المنشودة. فتخفيض ساعات العمل يتيح فرصاً للعمل ويعالج مشكلة البطالة. تؤثر التشريعات المنظمة للتمرين والتدريب المهني والتخديم في سوق العمل عن طريق توجيه الأيدي العاملة إلى مناطق الإنتاج المحتاجة أو المرجوة. ونفس الشيء من خلال رفع الأجور في هذه المناطق حتى تشكل مجالات جذب العمالة إليها.

يتضح مما سبق عمق التأثير المتبادل بين القانون والاقتصاد من جهة وبين البعد الاجتماعي والبعد الاقتصادي من جهة أخرى. يعكس قانون العمل تلك الحقيقة واضحة جلية. لذا ينبغي على المشرع، عند القيام بسن تشريعات العمل، مراعاة الآثار الاقتصادية والاجتماعية لها كي تصدر على أسس اقتصادية سليمة، وتحقق، في ذات الوقت، العدالة الاجتماعية المنشودة، وتساير البيئة الاجتماعية والظروف الاقتصادية التي تعيش فيها. توجب المصلحة العامة ومصلحة العمال الحساب الدقيق لكافة النتائج الاقتصادية الناجمة عن أي تعديل اجتماعي، والآثار الاجتماعية لأي إجراء اقتصادي. يرتبط التقدم الاجتماعي بل ويعتمد إلى حد كبير على التقدم الاقتصادي. ولا ينبغي أن تكون المطالب الاجتماعية قيداً على نمو الاقتصاد، ولا يجب تحقيق التقدم الاقتصادي على حساب الظروف الإنسانية لحياة العمال. فالمشرع مطالب بإقامة التوازن بين العنصرين، لذا تبدو مهمة صياغة التشريعات العمالية على درجة كبيرة من الأهمية وتستوجب التأني والدراسات الجادة.

المبحث الثالث
تعريف قانون العمل

المطلب الأول
موضوع قانون العمل

قد توحي عبارة «قانون العمل» بأنه يشمل القواعد القانونية التي تحكم العمل الإنساني عموماً وعلى اختلاف أنواعه. إن أعمال الأفراد تعد على درجة كبيرة من التنوع والتفاوت يكون من الصعب معه إخضاعها لقواعد قانونية موحدة. إن العمل الإنساني هو موضوع القانون بصفة عامة، وتتعدد فروعه بتعدد أنواع العمل وطبيعته وصفة القائم به.

يمكن تقسيم العمل، بصفة عامة، إلى قسمين: عمل مستقل، وعمل تابع. يقتصر قانون العمل على تنظيم النوع الثاني دون الأول. يتمثل العمل التابع في قيام العامل بالعمل لحساب صاحب العمل وتحت إشرافه وتوجيهه ورقابته، وهو ما يسمى بالتبعية لصاحب العمل. يخرج العمل المستقل عن دائرة تطبيق قانون العمل. والعمل المستقل هو الذي يؤديه الشخص لحساب شخص آخر استقلالاً عن رقابته أو إشرافه وأوامره، كالطبيب والمحام والحرفي.

وإذا كان عنصر التبعية هو مناط تطبيق قانون العمل، فإن ذلك لا يعني سريان هذا القانون على كل علاقات العمل التابع. إذا كان صاحب العمل شخص من أشخاص القانون العام أي السلطة العامة كالدولة وأجهزتها المختلفة فإننا نكون بصدد علاقة عمل عام تخضع لأحكام القانون الإداري.

مؤدى ذلك أن العمل الخاص التابع هو الذي يخضع لأحكام قانون العمل. إلا أنه ينبغي ملاحظة أن هذا العمل ينبغي أن يكون مأجوراً، أي أن

العامل يقوم بأدائه بهدف الحصول مقابله على أجر معين، أما إذا كان العمل تبرعياً أي يؤديه صاحبه بنية التبرع فإنه لا يخضع لقانون العمل، بل يخضع، شأن العمل الخاص المستقل، لقواعد القانون المدني، ومن ثم يمكن تحديد موضوع قانون العمل بأنه العمل الخاص التابع المأجور.

يجب أخذ قانون العمل بمعناه الاصطلاحي، حيث استقر هذا المصطلح وأصبح مقصوداً به الدلالة على مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع المأجور أي تلك التي تربط العمال بأصحاب الأعمال سواء نشأت تلك العلاقة عن عقد عمل فردي بين العامل وصاحب العمل أو علاقات عمل جماعية. فالعمل التابع يثير إلى جانب المشاكل الفردية مشاكل جماعية تتعلق بالتشكيلات النقابية وعقود العمل المشتركة أو الجماعية وتسويتها عن طريق التوفيق والتحكيم.

لا تقتصر قواعد قانون العمل على تنظيم عقد العمل بل تشمل كذلك الإعداد المهني للعمال وتوظيفهم وتأمينهم اجتماعياً. إن تطبيق قانون العمل لا يرتبط بالضرورة بوجود عقد عمل، فهذا القانون يطبق على علاقات العمل التي يتوافر فيها عنصر التبعية ولو لم تكن تعاقدية كما لو نشأت عن عقد عمل باطل. تنطبق على الكثير من أحكام قانون العمل، مثل تحديد ساعات العمل والحد الأدنى للأجر وقواعد السلامة المهنية، لمجرد وجود علاقة عمل أياً كان مصدرها.

المطلب الثاني

اصطلاح قانون العمل

أدى اتساع وتطور مجالات قانون العمل على النحو السابق إلى تعدد التسميات التي أعطيت له. أطلق عليه في البداية اسم «التشريع الصناعي» لأنه كان وليد نشأة الصناعات الحديثة ونهضتها. انتقد هذا الاصطلاح لعدم دقته،

فقانون العمل لا يقتصر فقط على العمل التابع في مجال الصناعة بل يشمل المجالات الأخرى كالزراعة والتجارة. ومن جهة أخرى فإن قانون العمل لا يضم كل القواعد التي تحكم شؤون الصناعة بل يقتصر على تنظيم العمل التابع دون المسائل الأخرى كبراءات الاختراع والعلامات التجارية.

استخدم أيضاً اصطلاح «التشريع العمالي» أو «قانون العمال» لأن هذا القانون نشأ أساساً لحماية الطبقة العمالية ويعتني بشؤونهم. تبدو عدم دقة هذه التسمية في أن قانون العمل ينظم العمل التابع بطرفيه: العامل وصاحب العمل، فهو يقوم بتحديد حقوق والتزامات كل من الطرفين.

يستخدم البعض اصطلاح «القانون الاجتماعي» استناداً إلى أهمية الدور الاجتماعي الذي يؤديه هذا القانون والدور الذي تلعبه الاعتبارات الاجتماعية في تحديد مضمونه. تتسم هذه التسمية بالإبهام لأنها لا تدل تماماً على حدود موضوعات قانون العمل، أضف إلى ذلك أن كل قانون هو قانون اجتماعي بطبيعته.

لذلك استقر الفقه والعمل على استخدام مصطلح «قانون العمل» لأنه يشمل كل موضوعاته، إذ يضم القواعد، أيا كان مصدرها، المنظمة للعمل التابع الخاص المأجور، أياً كان نوعه (فني أو غير فني) أو أطرافه أو اسم القائم به (عامل، مستخدم، مدير، موظف. . .) أو كيفية تقاضي الأجر عنه.

المبحث الرابع
مصادر قانون العمل

يشترك قانون العمل، في مصادره، مع غيره من فروع القانون، حيث تعد المصادر العامة للقانون المنبع الأساسي لقواعد قانون العمل. ويتميز قانون العمل بوجود عدة مصادر إضافية ذات طبيعة حرفية وأخرى ذات طبيعة دولية. وبذلك يمكن تقسيم مصادر قانون العمل إلى أقسام ثلاثة: المصادر

العامة للقانون، المصادر الحرفية، المصادر الدولية.

المطلب الأول

المصادر العامة (الرسمية) لقانون العمل

إن المصادر الرسمية لقانون العمل لا تختلف، من حيث المبدأ، عن مصادر القانون المنصوص عليها في المادة الأولى من القانون المدني، حيث يأتي التشريع على رأس هذه المصادر ثم يليه العرف وأحكام الشريعة الإسلامية والقانون الطبيعي والعدالة.

(أ) التشـريع:

التشريع هو المصـدر الأساسي لقانون العمل في الوقت الحالي. فالتشريع هو المصدر الرسمي الأصلي الأول الذي يرجع إليه لمعرفة القواعد التي تحكم علاقات العمل. ويمكن التمييز بين ثلاثة أنواع من التشريع: التشريع الأساسي (الدستور) والعادي والفرعي.

تضمن الدستور بعض المبادىء الأساسية في مجال العمل، لا تصلح للتطبيق في ذاتها بل تعد بمثابة موجهات إلى المشرع في إصدار القوانين التي تكفل أعمالها. ومن أهم تلك المبادىء اعتبار العمل حق وشرف وواجب، ولا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولأداء خدمة عامة وبمقابل عادل. تكفل الدولة للمواطنين معاملة عادلة بحسب ما يؤدونه من أعمال وبتحديد ساعات العمل وتقدير الأجور والتأمين الاجتماعي والتأمين الصحي والتأمين ضد البطالة وتنظيم حق الراحة والإجازات. يعد إنشاء النقابات والاتحادات حق يكفله القانون. يتمتع العمال بنصيب في إدارة المشروعات وفي أرباحها، ويلتزمون مقابل ذلك بتنمية الإنتاج والمحافظة على أدواته[1].

---

(١) المواد ١٢، ١٥، ٥٦، ٢٦ من الدستور المصري.

ويعد التشريع العادي من أغزر مصادر قانون العمل. تعددت، في البداية، التشريعات العادية التي كانت تحكم علاقات العمل. جمع المشرع تلك القواعد في قانون واحد هو القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٥٩ ثم استبدل بالقانون رقم ١٣٧ لسنة ١٩٨١ ـ وفي لبنان قانون ١٩٤٦/٩/٢٣.

ويتضمن التقنين المدني (وقانون الموجبات اللبناني) فصلاً خاصاً بعقد العمل ضمن تنظيمه للعقود المسماة بوجه عام[١]. وتعد أحكام هذا الفصل بمثابة المبادىء العامة التي تحكم علاقات العمل. فهي لا تطبق إلا بالقدر الذي لا تتعارض فيه مع أحكام قانون العمل والتشريعات الخاصة بالعمل. تسري أحكام القانون المدني في حالة عدم وجود تشريع خاص يحكم علاقة العمل وفي حالة سكوت أو نقض هذا التشريع عن تنظيم المسألة.

وتوجد، إلى جانب ذلك، تشريعات أخرى مكملة، كقانون العاملين في المناجم والمحاجر[٢]، وقانون عمال البحر[٣] وقانون النقابات العمالية[٤]. وقد تضمن قانون العقوبات بدورة بعض الأحكام المتعلقة بقانون العمل[٥].

ويلعب التشريع الفرعي أو اللوائح دوراً هاماً في مجال قانون العمل. أدى تنوع وتباين علاقات العمل وتميزها بالطابع المهني أو الحرفي إلى صعوبة وضع تشريعات عادية محددة تحكمها جميعاً، لذا اقتصر قانون العمل

---

(١) المواد ٦٧٤، ٦٩٨ من القانون المدني المصري ـ ٦٢٤، ٦٨٩ موجبات لبناني.

(٢) القانون ٢٧ لسنة ١٩٨١.

(٣) القانون ١٥٨ لسنة ١٩٥٩ بشأن عقد العمل البحري، القانون البحري الجديد الصادر في ٢٢/ ٤/ ١٩٩٠، قانون التجارة البحرية.

(٤) القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون السنة ١٩٨١.
وهناك قوانين أخرى كالقانون ١٣٣ لسنة ١٩٦١ بشأن تشغيل العمال في المؤسسات الصناعية والقانون ١٤١ لسنة ١٩٦٣ بشأن تمثيل العمال في مجالس الإدارة والقانون ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩ الذي يتضمن بعض الأحكام الخاصة بالعاملين في المشروعات المقامة طبقاً لقانون الاستثمار.

(٥) المواد ٣٧٣، ٣٧٥ من قانون العقوبات.

على القواعد العامة تاركاً التفصيلات والمسائل الفنية للقرارات الوزارية التي يصدرها، غالباً، وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أو رئيس مجلس الوزراء أحياناً. تضفي هذه القرارات الطابع الواقعي على قانون العمل ويكسبه الكثير من المرونة في التطبيق والتطور حيث يسهل تعديلها طبقاً للظروف المتغيرة.

(ب) العرف، مبادىء الشريعة، والقانون الطبيعي:

تناقص دور العرف في مجال قانون العمل أمام تكاثر التشريعات إلا أنه لا زال المصدر الرسمي الثاني بعد التشريع ويكمل نقصه خاصة في المسائل المهنية والحرفية والإقليمية. بل إن المشرع نفسه كثيراً ما يحيل إلى قواعد العرف في بعض مسائل العمل مثل تقدير الأجر عند تخلف الاتفاق عليه.

ويمكن اللجوء كذلك إلى مبادىء الشريعة الإسلامية والقانون الطبيعي وقواعد العدالة في حالة عدم وجود حكم في التشريع أو العرف، ومن ثم يكون باب الاجتهاد مفتوحاً أمام القاضي. وقد نص المشرع على أن تطبق هيئة التحكيم التشريعات المعمول بها، ولها أن تستند إلى أحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادىء العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة[1].

المطلب الثاني

المصادر الحرفية لقانون العمل

يتميز قانون العمل عن غيره من فروع القانون بوجود مصادر خاصة به

(١) م ١٠٢ عمل. ويستقر قضاء النقض على أن هيئة التحكيم ملزمة أصلاً بتطبيق أحكام القوانين واللوائح فيما يعرض عليها من منازعات بين أصحاب الأعمال والعمال ولها إلى جانب هذا الأصل رخصة أجازها لها القانون هي أن تستند إلى العرف ومبادىء العدالة في إجابة العمال إلى بعض مطالبهم التي لا ترتكن إلى حقوق مقررة لهم في القانون وذلك وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة. نقض ٢٢/ ١٢/ ١٩٦١ س ١١ ص ٦٦١.

ذات أصل مهني أو حرفي. تلعب المصادر الحرفية دوراً هاماً في تكوين قواعد قانون العمل سواء من خلال العرف والعادة وما يجري عليه العمل في المهنة أو المنطقة، أو عن طريق اللوائح الداخلية والقرارات النقابية والعقود الجماعية.

١ ـ يساهم أصحاب الشأن (عمال وأصحاب عمل) بقدر هام في تكوين قواعد قانون العمل وذلك من خلال **العرف والعادات وما يجري عليه العمل** في الأوساط الحرفية والمهنية والبيئية، وهي يمكن أن تتعدد وتختلف بحسب نوع المهنة والمنطقة، وتنشأ ببطء وبطريقة غير محسوسة بشرط أن يتوافر لها التكرار والثبات، وهي تضفي على القاعدة القانونية قدراً هاماً من المرونة والتنوع مما يتلائم مع تنوع الأعمال وظروفها المتباينة.

ولا تستقل سلطات الدولة وحدها بوضع تشريعات العمل بل تسترشد، في كثير من الأحوال، برأي أصحاب الشأن من عمال وأصحاب عمل والهيئات الاستشارية الهامة في هذا الصدد كالمجلس الاستشاري الأعلى للعمل.

٢ ـ تعد **اللوائح الداخلية للعمل** أحد المصادر الحرفية للقواعد التي تحكم علاقات العمل. وتتمثل فيما يضعه رب العمل من لوائح تتضمن القواعد التي تحدد المسائل التفصيلية والتنظيمية للعمل، وهي إما أن تكون لوائح تنظيمية تتناول المسائل المتعلقة بتنظيم العمل أو لوائح جزاءات توقع على العاملين في حال ارتكابهم مخالفات العمل. وتلعب هذه اللوائح دوراً هاماً في تحديد حقوق وواجبات العمال.

٣ ـ تعد **القرارات النقابية** من المصادر ذات الطبيعة الحرفية لقانون العمل. تصدر النقابات العمالية الكثير من القرارات التي تعد بمثابة قواعد عامة لأنها قواعد سلوك تلزم جميع أعضاء النقابة، وللنقابة سلطة توقيع الجزاء على من يخالفها كالفصل والحرمان من المزايا. وتتسم القرارات بالعمومية والتجريد لأنها تسري على الأعضاء الحاليين والأعضاء المنضمين للنقابة في المستقبل.

٤ ـ تدخل **عقود العمل الجماعية أو المشتركة** ضمن المصادر الحرفية لقانون العمل. وهو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر ممن يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك المنظمات بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفاً أفضل. تعد هذه العقود بمثابة قانون اتفاقي يتضمن الشروط التي يجب أن تبرم عقود العمل الفردية في إطارها. فعقد العمل الفردي ينبغي أن توافق أحكامه عقد العمل المشترك. وإذا تضمن شرطاً مخالفاً وقع الشرط باطلاً وينبغي إعمال أحكام عقد العمل المشترك. وتسري أحكام العقد الجماعي ليس فقط على أعضاء النقابة التي تبرمه بل يمتد، بشروط معينة، إلى أعضاء أية نقابة تنضم إلى العقد بعد إبرامه.

المطلب الثالث

المصادر الدولية لقانون العمل

توجد الكثير من المعاهدات والاتفاقيات الدولية المنظمة لشؤون العمل، وهي تصبح جزءاً من التشريع الداخلي للدولة التي تنضم إليها أو تصدق عليها. وتعد بمثابة مصادر دولية لقانون العمل ونواة طيبة في سبيل توحيد قانون العمل وتدويله. وقد كانت هناك عدة عوامل وراء ظهور حركة دولية في مجال قانون العمل بهدف وضع قواعد محددة في كافة الدول.

ولعل أهم هذه العوامل هو المنافسة التجارية الدولية، ذلك أن القوانين الاجتماعية تفرض أعباء على الصناعة وتؤثر في نفقة الإنتاج، فالدول الأكثر تقدماً في هذه القوانين تفقد الكثير من قدرتها على المنافسة الاقتصادية، ويؤدي توحيد قواعد قانون العمل إلى التقارب في الأعباء وتقريب ظروف المنافسة الاقتصادية.

وعلى الصعيد الإنساني، كانت الرغبة في تحقيق العدالة الاجتماعية وتحسين ظروف العمال المعيشية وتوفير الضمانات والمكاسب لهم عاملاً

حاسماً في تدويل أحكام قانون العمل، حيث أصبحت تلك الرغبة مطلباً إنسانياً عالمياً حرص العمال، من خلال النقابات القوية المتضافرة على الصعيد الدولي، على توسيع نطاقه في كافة البلاد. وأصبحت مكاسب وحقوق العمال جزءاً من حقوق الإنسان ومعيار تقدم الدولة ومظهرها الحضاري.

بدأت الإرهاصات الأولى لتدويل قانون العمل في أواخر القرن التاسع عشر، إلا أن الجهود الدولية لم تتبلور بوضوح إلا بإنشاء **منظمة العمل الدولية** في ١٩١٩ بمقتضى معاهدة فرساي بوصفها جهازاً من أجهزة عصبة الأمم، استقلت المنظمة عن العصبة مالياً وعضوياً، فلم تعد العضوية فيها مرتبطة بالعضوية في عصبة الأمم، لذا ظلت هذه المنظمة قائمة تؤدي مهمتها بالرغم من انهيار العصبة. وفي ١٩٤٦ أصبحت هيئة العمل الدولية منظمة متخصصة مستقلة ملحقة بهيئة الأمم المتحدة.

تتكون منظمة العمل الدولية من جهازين رئيسيين: مؤتمر العمل الدولي ومكتب العمل الدولي. يتكون المؤتمر من وفود جميع الدول الأعضاء في المنظمة. ويتكون وفد كل دولة من أربعة أعضاء، اثنين منهم يمثلان الحكومة وواحد عن العمال وآخر عن أصحاب العمال. ولكل عضو من أعضاء الوفد صوت خاص به، بمعنى إمكانية تصويت ممثل العمال أو أصحاب الأعمال على نحو مغاير لتصويت ممثلي الحكومة. ويتمثل نشاط المؤتمر في إصدار توصيات بما يراه من إصلاحات في نطاق قانون العمل في الدول المختلفة، وإقرار نصوص على شكل إتفاقيات. وهذه الاتفاقيات لا تلزم الدولة إلا بعد التصديق عليها.

أما عن مكتب العمل الدولي فهو بمثابة جهاز تنفيذي أو سكرتارية للمؤتمر، وله مجلس إدارة يشرف على نشاطه ويتولى إدارته. ويقوم بتجميع المعلومات المتعلقة بشئون العمل وتشريعاته في كافة الدول، ويعتبر حلقة اتصال بين المؤتمر والحكومات، ويتولى تحضير جدول أعمال المؤتمر، ويراقب تنفيذ اتفاقيات العمل الدولية التي تم التصديق عليها.

وعلى المستوى العربي انعقد المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب في عام ١٩٦٥ وأقر الميثاق العربي للعمل الذي يتضمن مبادىء وتوجيهات عامة ينبغي مراعاتها من قبل الدول الأعضاء. وتم إنشاء منظمة العمل العربية بقرار من المؤتمر المذكور ووافق عليه مجلس جامعة الدول العربية. وأصبحت هذه المنظمة إحدى الوكالات الإقليمية المتخصصة وتتمتع بالشخصية الاعتبارية. وتقوم بعقد الاجتماعات وإصدار التوصيات في شتى مجالات العمل. وتتكون أجهزة المنظمة من: المؤتمر العام للمنظمة، ولجنة المتابعة، ومكتب العمل العربي.

الفصل الثاني
خصائص وذاتية قانون العمل

رغم حداثة قانون العمل إلا أنه سرعان ما انفرد واستقل عن فروع القانون الأخرى بسبب تطوره وما يتسم به من خصائص ذاتية تظهر بوضوح من خلال بيان: مكان قانون العمل بين مختلف فروع القانون، الصياغة الفنية لقواعد العمل، الطابع الواقعي لقانون العمل، تفسير قانون العمل، تيسير إجراءات التقاضي على العمال، المبادىء الأساسية لقانون العمل، الصفة الآمرة لقانون العمل.

المبحث الأول
مكان قانون العمل بين فروع القانون

المطلب الأول
قانون العمل: قانون خاص أم عام؟

يستقر الفقه التقليدي على تقسيم القانون إلى قسمين رئيسيين هما القانون الخاص والقانون العام. ولعل المعيار الراجح للتفرقة بين القسمين

يكمن في فكرة السلطة العامة. فالقواعد المنظمة للسلطة العامة وتحكم علاقاتها ببعضها وبالأفراد تعد من قواعد القانون العام، أما القواعد المنظمة لعلاقات الأفراد فتعد من قواعد القانون الخاص. فإلى أي قسم ينتمي قانون العمل؟.

بدأ قانون العمل كأحد فروع القانون الخاص، حيث اقتصر في بداية الأمر على تنظيم عقد العمل. اتسع نطاق ومضمون قانون العمل ليشمل علاقات العمل الجماعية والتنظيمات النقابية. إزداد تدخل الدولة في شؤون العمل بإنشاء مكاتب الاستخدام والتشغيل والتفتيش على أماكن العمل والتصديق على اللوائح الداخلية للمنشأة. وأصبحت كثير من مسائل العمل موضوعاً لقرارات إدارية تقبل الطعن أمام مجلس الدولة. انكمش سلطان الإرادة في علاقات العمل التي أصبحت، في جل جوانبها، تتعلق بالنظام العام. باتت القواعد الآمرة صاحبة السيادة في هذا المقام، ولم يكتف المشرع بالبطلان كجزاء لمخالفتها بل يجعل من تلك المخالفة، أحياناً، جريمة يعاقب عليها. دفع كل ذلك البعض إلى القول بأن قانون العمل أصبح قانوناً عاماً حيث يهدف إلى تحقيق مصلحة عامة وليست خاصة شأن القانون الخاص.

يعترض البعض على الاتجاه السابق، ويرى اعتبار قانون العمل فرعاً من فروع القانون الخاص لأن المحور الأساسي لهذا القانون يكمن في علاقات العمل وهي علاقات خاصة تتعلق أصلاً بالقطاع الخاص، ولا تتصل بحق السيادة في الدولة أو تنظيم السلطات العامة فيها، لا تظهر الدولة في العلاقة بوصفها شخصاً صاحب سيادة بل باعتبارها مسؤولة عن تنفيذ القوانين. إن اتساع نطاق القواعد الآمرة أصبح أمراً مألوفاً في فروع القانون الخاص ولا يغير ذلك من طبيعة هذه الفروع.

دفع ذلك الخلاف البعض إلى اعتبار قانون العمل بمثابة قانون مختلط ينتمي في نفس الوقت إلى القانون الخاص والقانون العام، حيث يتضمن

نوعين من القواعد القانونية التي تنتمي إلى القانونين. تدخل القواعد المنظمة لعقد العمل الفردي كعلاقة بين شخصين في إطار القانون الخاص، بينما تندرج في إطار القانون العام القواعد الخاصة بالتحكيم في منازعات العمل الجماعية وتلك المتعلقة بالتوظيف والاستخدام والتفتيش على أماكن العمل وتجريم مخالفة أحكام قانون العمل.

ولا شك أن كل من الاتجاهات السابقة له مبرراته الصحيحة ولا يمكن مناقضته. يكشف ذلك عن صعوبة التفرقة بين القانون العام والقانون الخاص من جهة وذبول هذه التفرقة واضمحلال أهميتها من جهة أخرى، فلم يعد لها أهمية عملية ملموسة واقتصر دورها على مجرد قيمة نظرية تتمثل في المساعدة على تأصيل ودراسة فروع القانون المختلفة. تطورت تلك الفروع بشكل ملحوظ في العصر الحديث وظهرت فروع جديدة يصعب إدراجها في هذا الإطار التقليدي. بل ينبغي النظر إليها في ذاتها، وذلك شأن قانون العمل الذي يشكل فرعاً متكاملاً له ذاتيته ويقوم على أصول ومبادىء خاصة تهيمن على قواعده وأحكامه.

المطلب الثاني

العلاقة بين قانون العمل والقانون المدني

نشأ قانون العمل في أحضان القانون المدني. فعقد العمل، شأنه في ذلك شأن باقي العقود المدنية، يخضع، كقاعدة عامة، لنظرية الالتزام وأحكام العقود. يتضمن التقنين المدني تنظيماً خاصاً بعقد العمل.

تطور قانون العمل، كما رأينا، واتسع نطاقه ومضمونه وأصبحت ذاتيته واستقل عن القانون المدني. اقتضى الأمر وضع قانون خاص شامل ينظم أحكام العمل من خلال قواعد تتسق مع طبيعته. فرابطة العمل التبعي لها طبيعة خاصة تختلف عن الروابط المدنية المالية حيث تتسم بالطابع الشخصي

وتفاوت المركز الاقتصادي بين صاحب العمل والعامل ووجود السلطة الرئاسية للأول على الثاني. أضف إلى ذلك أن مشاكل العمل لم تعد قاصرة على عقد العمل الفردي بل امتد الأمر ليشمل علاقات العمل الجماعية المتمثلة في عقود العمل المشتركة والتوفيق والتحكيم لتسوية منازعاتها فضلاً عن التشكيلات النقابية. واتسع الأمر ليضم كثير من القواعد المنظمة للاستخدام والتوظيف والتفتيش والإعداد المهني والسلامة.

لعب قانون العمل دوراً هاماً في مجال حماية الطبقة العاملة وتطور بشكل ملحوظ لمواجهة الظروف الاجتماعية والاقتصادية المتغيرة. ارتبطت معظم قواعده بالنظام العام الاجتماعي وخرجت في كثير من الأحوال عن المبادىء التقليدية في القانون المدني التي تستند أساساً إلى مبدأ سلطان الإرادة والمساواة المدنية الفردية في تنظيم العلاقات بين الأفراد.

إلا أنه لا ينبغي المبالغة في الفصل بين قانون العمل والقانون المدني. إن نمو واستقلال قانون العمل وذاتيته كقانون خاص لا يتعارض البتة مع استمرار صلته بالقانون المدني كشريعة عامة ينبغي الرجوع إليها فيما لا نص فيه في قانون العمل وبما لا يتعارض مع قواعده. أضف إلى ذلك أن الطابع التقليدي للقانون المدني قد تغير حديثاً وتطور من الناحية الاجتماعية لحماية الطبقات الضعيفة كالمستأجر والمستهلك، وأصبح تدخل الدولة والتوجيه الاقتصادي أمراً مألوفاً في العلاقات العقدية. فالقانون المدني يضم، إلى جانب القواعد القائمة على مبدأ سلطان الإرادة، قواعد أخرى أوجبت الظروف الاقتصادية والاجتماعية تدخل المشرع لفرضها حماية للطرف الضعيف. ولعل الأساليب الفنية المتناسقة في القانون المدني تقدم للعامل، في بعض الحالات، حماية أفضل للعامل من الحلول غير المستقرة في قانون العمل. وخير شاهد على ذلك هو التطور المعاكس في العصر الراهن، بعد ثبوت فشل التدخل التشريعي المتذايد لتنظيم العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بتشريعات استثنائية متناقضة، والرغبة في العودة إلى القواعد العامة سواء في مسائل الإيجار أو العمل.

المبحث الثاني
الصياغة الفنية الخاصة بقانون العمل

تبدو ذاتية واستقلال قانون العمل من خلال الصياغة الفنية المتميزة لقواعده من جهة، ووجود قواعد خاصة فيه تختلف عن القواعد العامة من جهة أخرى. يبدو ذلك مثلاً فيما يلي:

(أ) ينفرد عقد العمل بأحكام خاصة مغايرة لتلك المستقرة في نظرية العقد في القانون المدني. مثال ذلك الأحكام الخاصة بالأهلية اللازمة لصحته، ونفاذ العقد في مواجهة الخلف الخاص، وسلطة صاحب العمل التأديبية أي مكنه توقيع جزاء على العامل الذي يخالف أوامره أو يخل بالتزاماته. ولا شك أن ذلك مخالف لمبدأ المساواة بين أطراف العقد. وكذلك فإن بطلان عقد العمل لا يترتب عليه سوى بعض الآثار المحدودة بالمقارنة بالآثار العامة للبطلان في العقود الأخرى.

(ب) يتميز قانون العمل بوجود نظم قانونية خاصة مثل علاقات العمل الجماعية وما يرتبط بها من آثار مثل: الاضراب الذي يقتضي تحديد مدى مشروعيته وأثره على قيام وتنفيذ عقد العمل، ووجود اتفاقيات جماعية (عقد العمل المشترك) لتنظيم شروط العمل وتعد الأساس الذي تتم وفقاً لأحكامه عقود العمل الفردية، ومن ثم تسري أحكام هذه الاتفاقيات إلى غير أطرافها الأصليين خلافاً لما تقضي به القواعد العامة في نسبية آثار العقود. وقد أدت أهمية عقد العمل المشترك إلى خضوعه لرقابة السلطات العامة. ومن النظم القانونية الخاصة بتنظيم العلاقات الجماعية: التنظيمات النقابية ونظام التوفيق والتحكيم. تختلف قرارات هيئات التحكيم اختلافاً جوهرياً عن أحكام القضاء سواء من حيث الحجية أو بسبب السلطات الواسعة المقررة لهذه الهيئات في تقرير الحلول الملائمة للمنازعات الجماعية.

(جـ) إن مسؤولية صاحب العمل عن الإصابة التي تحدث للعامل أثناء العمل تختلف عن المسؤولية التقصيرية في القانون المدني. فبينما تقوم هذه المسؤولية على فكرة الخطأ فإن صاحب العمل تقوم مسؤوليته، دون حاجة إلى إثبات خطأ في جانبه، استناداً إلى فكرة تحمل التبعة أو الضمان، بل ولو كانت الإصابة نتيجة إهمال من العامل نفسه. ولعل الدافع وراء ذلك هو ضرورة توفير التعويض عن إصابات العمل وتيسير الحصول عليه، وزيادة في ضمان هذا التعويض قرر المشرع نظام التأمين الاجتماعي عن إصابات العمل، ويلتزم صاحب العمل بدفع أقساط هذا التأمين. وامتدت مظلة التأمين الاجتماعي لتأمين العمال ضد مخاطر البطالة والمرض والعجز والشيخوخة والوفاة.

المبحث الثالث

الطابع الواقعي لقانون العمل

يتسم قانون العمل بالطابع الواقعي، تتنوع أحكامه لمواجهة كافة الظروف المتصلة بعلاقات العمل ومصالح العمال وظروف معيشتهم. ينبغي أن تظل أحكام قانون العمل بعيدة عن التجريد والتعميم. فالمشرع لا يضع قواد عامة التطبيق دون نظر لنوع العمل أو صفة صاحبه أو القائم به، بل يحرص على ملاءمة الأحكام للظروف الخاصة بكل حالة على حدة، والتعايش مع العمال في مشاكلهم، والموازنة بين طبيعة العمل وظروف كل من العامل وصاحب العمل. ويبدو ذلك مما يلي:

١ ـ يلجأ المشرع إلى التنويع في القواعد التي تحكم كل عمل بحسب طبيعته. فظروف العمل في الصناعة تختلف من صناعة لأخرى. بل إن ظروف العمل الصناعي تختلف عن نظيره في الزراعة أو في المناجم والمحاجر أو في البحر أو في التجارة.

٢ ـ تختلف قواعد قانون العمل تبعاً لظروف العامل، فظروف المرأة والحدث تختلف عن ظروف الرجل. يخص المشرع كل نوع بقواعد خاصة، كمنع تشغيل النساء ليلاً أو في الأعمال الشاقة، ومنع تشغيل الأحداث قبل بلوغ سن معينة وعدد معين من الساعات، ومراعاة الأعباء العائلية للعامل ذي الأولاد.

٣ ـ تختلف أحكام قانون العمل بحسب القدرة الاقتصادية لصاحب العمل. يفرق المشرع في القواعد المطبقة على أصحاب الأعمال انطلاقاً من الاختلاف في مركزهم الاقتصادي. تتحمل المنشآت الكبيرة التي يزداد حجم العمالة فيها أعباءاً أكبر والتزامات أكثر لصالح العمال. يحرص المشرع على تخفيف أعباء المشروعات الصغيرة حتى تستطيع المنافسة والاستمرار على ساحة السوق تدعيماً للاقتصاد القومي.

٤ ـ تأتي قواعد قانون العمل انعكاساً للظروف الاقتصادية والاجتماعية في الجماعة يلعب التقدم العلمي والتقني دوراً هاماً في تشكيل ملامح هذا القانون، الذي تتطور قواعده بحسب تغير ظروف كل بلد.

٥ ـ تلعب التشريعات الفرعية دوراً هاماً في مجال قانون العمل. يكتفي المشرع بوضع القواعد العامة، تاركاً للسلطة التنفيذية مكنة إصدار القرارات الوزارية المناسبة للظروف الخاصة بكل حالة على حده. وكثيراً ما تصدر هذه القرارات بعد الاسترشاد بآراء الهيئات الاستشارية المعبرة عن العمال وأصحاب الأعمال. ولا شك أن القرارات المذكورة وإن اتصفت بالمرونة التي تتلائم مع الطابع الواقعي إلا أن من شأنها المساس بوحدة قانون العمل وتحويله إلى تشريعات متناثرة يصعب معرفتها ومراقبة تطبيقها.

٦ ـ ولا شك إن واقعية قانون العمل كانت وراء نجاحه في تحقيق أهدافه المرجوة. إن نجاح القانون بصفة عامة يتوقف على مدى ما يتسم به من واقعية. ولعل واقعية قانون العمل كانت السبب وراء اعتباره قانوناً تقدمياً وطبقياً لأنه يحرص بصفة دائمة على تقديم الحماية للطبقة العاملة والمحافظة

على حقوقها المكتسبة دون المساس بها. تتجه تشريعات العمل دائماً نحو تحقيق مزايا مطردة للعمال. ولعل ذلك ما يدعو البعض إلى وصف تشريع العمل بأنه قانون مهني متطور.

إلا أنه لا ينبغي المبالغة في تجسيد الجانب التقدمي والطبقي لقانون العمل، فهذا الجانب وإن لعب دوراً في ميلاد وتطور هذا القانون إلا أنه لم يعد هو المناط التشريعي في العصر الراهن حيث اتسع نطاق قانون العمل ليسرى على فئات اجتماعية عديدة غير الطبقة العمالية، وأصبح المشرع يستهدف تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب الأعمال في اطار المصلحة العامة: مثال ذلك تقييد حق الإضـراب إذا كان من شأنه تهديد الاقتصاد القومي. وتتقرر حقوق العمال انطلاقاً من هذه الاعتبارات من جهة وتطور الفكر الاجتماعي والسياسي المعاصر من جهة أخرى، وليست وليدة الصراع الطبقي وحده.

المبحث الرابع
تفسير قانون العمل

يتسم قانون العمل بالطابع الحمائي حيث يستهدف أساساً تحقيق مصلحة الطبقة العاملة فهو قانون طبقي لا يلتزم بالمساواة بين العامل وصاحب العمل بل يعمل على محاباة الأول على حساب الثاني. وتلك هي السمة المميزة لأغلب قواعد قانون العمل. يستوجب التفاوت الاقتصادي بين صاحب العمل والعامل تدعيم مركز الأخير، من خلال التشريع، حتى يقوم نوع من التوازن الاجتماعي والاقتصادي في داخل العلاقة التعاقدية.

وانطلاقاً من تلك الروح السائدة يجري العمل على تفسير أحكام قانون العمل، عند الشك، لمصلة العامل دائناً كان أم مديناً في الالتزام. ويعد ذلك خروجاً على المبدأ العام في القانون المدني الذي يقضي بأن يكون التفسير

عند الشك لمصلحة المدين. يخضع قانون العمل في تفسيره لقواعد خاصة به تتفق والغاية الأساسية التي تتجه إليها أحكامه وهي حماية العمال. يتفق ذلك التفسير مع قصد المشرع من وراء أغلب التشريعات العمالية، ويتفق كذلك وقواعد العدالة التي يلجأ إليها أحياناً لتكملة نقص التشريع وهي تقضي بالوقوف في جانب الطرف الضعيف وإنصافه[1]. وهو يتفق أيضاً مع طبيعة عقد العمل الذي يمكن اعتباره عقد إذ كان في ظروف انتشار البطالة وضآلة فرص العمل التي يحتكرها أصحاب الأعمال واضطرار العمال لقبول الأعمال بشروطها أياً كانت.

إلا أنه لا ينبغي الاقتصار على تلك القاعدة الأساسية في تفسير قانون العمل، بل يجب تكملتها بقواعد أخرى وعدة ضوابط تحد من إطلاقها:

١ - ينبغي النظر إلى تشريعات العمل كوحدة متكاملة، فلا يجوز التعامل استقلالاً مع كل تشريع على حدة، خاصة وإن هناك مجال متزايد لتعدد وتطور التشريعات الفرعية. فالنقص أو الغموض القائم في بعضها يمكن إزالته من خلال البعض الآخر.

٢ - يجب التزام، عند التفسير، بالمبادىء الأساسية التي يقوم عليها قانون العمل: كالحرية الشخصية، وحرية العمل، ومبدأ المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص، ومبدأ استقرار العمل، ومبدأ حرية الحركة النقابية، ومبدأ حرية العقيدة. ينبغي عدم مساس التفسير بالاحترام الواجب لتلك المبادىء.

٣ - إن الحاجة إلى التفسير لا تقوم إلا في حالة الشك أي غموض النص أو عدم وجوده، أما إذا وجد نص صريح فينبغي أعمال حكمه تحقيقاً لإرادة المشرع الذي يتجه، عبر بعض النصوص، إلى حماية أصحاب الأعمال

---

(١) لعل التطبيق العملي الأكثر حيوية، في هذا المقام، يتعلق بضرورة توافر المبرر المشروع لأنهاء عقد العمل. فإذا قام الشك حول توافر المبرر، فإن العمل يجري على اعتباره غير متوافر لأن ذلك في مصلحة العامل حيث يكون الفصل غير مشروع ويتقاضى كافة حقوقه.

أو تحديد مسؤوليتهم الجنائية أو تحقيق السلام الاجتماعي بإقامة التوازن بين مصلحة كل من العامل وصاحب العمل تحقيقاً للصالح العام للجماعة. لا يجوز الأخذ في مثل هذه الحالات، بالتفسير الأصلح للعامل وإلا أدى ذلك إلى مخالفة قصد المشرع ومراده.

وقد عبرت محكمة استئناف اسكندرية عن ذلك بقولها: «حيث أن من قواعد التفسير للعقود أن يفسر الشك في مصلحة المدين. وإذا كانت هذه القواعد - فيما يختص بقانون العمل - تتخذ صورة خاصة، وهي أن يؤخذ عند غموض نصوصه بما هو أصلح للعمال، لأن وجهة المشرع في إصداره قوانين العمل تحقيق ما فيه حماية العامل، فإن النص القانوني كثيراً ما يكون موفقاً بين صوالح رب العمل والعامل والجماعة في وقت واحد. وعندئذ يكون تفسير القانون بما يحقق صالح العامل مخلاً بالتوازن المطلوب في هذه الحالة»[1].

المبحث الخامس

تيسير إجراءات التقاضي على العمال

حرص المشرع على رعاية العمال وحمايتهم وذلك بتمكينهم من الحصول على حقوقهم بأيسر وأسرع السبل ودون نفقات. قرر المشرع تيسير إجراءات التقاضي على العمال بتقرير عدة مزايا في مجال المرافعات المدنية والتجارية تتمثل هذه المزايا في:

١ - نظم المشرع إنشاء **محاكم شؤون العمل لتختص نوعياً** بجميع القضايا المتعلقة بقوانين العمال. هذه المحاكم الجزئية ينعقد لها الاختصاص النوعي بالدعاوي العمالية أياً كانت قيمتها. تختص تلك المحاكم كذلك بالمنازعات المستعجلة المتعلقة بالمسائل العمالية. مثال ذلك دعوى وقف قرار الفصل. ولا توجد محاكم ابتدائية متخصصة في شؤون العمال، وإن كان

(١) استئناف الإسكندرية ١٩ يناير ١٩٥٥، مدونة الفكهاني جـ ١ ص ٤٨.

العمل يجري على تخصيص بعض دوائر المحكمة الابتدائية لنظر الدعاوي العمالية.

٢ ـ تعفى من الرسوم القضائية، في جميع مراحل التقاضي، الدعاوي التي يرفعها العاملون والصبية المتدرجون وعمال التلمذة والمستحقون عنهم، عن المنازعات المتعلقة بأحكام قانون العمل. ويقتصر بالإعفاء على العامل والمستحق عنه والنقابات العمالية دون صاحب العمل. ويشمل الإعفاء جميع مراحل التقاضي بما في ذلك محكمة النقض. ويقتصر الإعفاء على الدعاوي التي ترفع للمطالبة بالحقوق الناشئة عن قانون العمل دون غيرها من الدعاوي.

وللمحكمة في حالة رفض الدعوى أن تحكم على رافعها بالمصروفات كلها أو بعضها، أي إنه يجوز للمحكمة إن تلزم العامل الذي يخسر دعواه بكل أو بعض المصروفات. ويتوقف ذلك بطبيعة الحال على مدى جدية النزاع ومدى تعسف العامل في استعمال حق التقاضي.

٣ ـ كانت المادة السابعة من قانون العمل السابق تنص على أن الدعاوي التي يرفعها العمال وفقاً لأحكام هذا القانون يكون نظرها «على وجه السرعة». لم يتضمن القانون الجديد نصاً مماثلاً، إلا أن المشرع استخدم نفس التعبير في المادة ٦٦ بمناسبة دعوى التعويض بعد الحكم بوقف تنفيذ قرار الفصل. ويختلف نظر الدعوى على وجه السرعة عن الدعوى المستعجلة التي لا يفصل فيها القاضي في الموضوع بل طبقاً لظاهر الأوراق. فالمقصود بوجه السرعة هو حث المحكمة على سرعة الفصل في موضوع الدعوى. ومن الملاحظ عملاً تأخير الفصل في الدعاوي العمالية بسبب كثرة الأعباء والقضايا أمام المحاكم من جهة، وإحالة الدعوى إلى خبير لتحقيق ادعاءات الأطراف من جهة أخرى.

وينص قانون العمل اللبناني على ذلك بقوله: ينظر المجلس التحكيمي في القضايا المرفوعة إليه بالطريقة المستعجلة ـ تعفى هذه القضايا من الرسوم

القضائية دون النفقات، فهذه تبقى على عاتق الفريق الخاسر (م ٨٠).

صدر المرسوم ٣٥٧٢ في ٢١ تشرين الأول ١٩٨٠ لبيان مجالس العمل التحكيمية واختصاصها بنظر نزاعات العمل الفردية والنزاعات الناشئة عن تطبيق قانون الضمان الاجتماعي.

تعفى جميع الدعاوي المقدمة أمام مجالس العمل التحكيمية من الرسوم، ولا تقبل الأحكام الصادرة منها من طرق المراجعة سوى الاعتراض واعتراض الغير والتمييز.

٤ ـ يجوز للمحكمة في جميع الأحوال الحكم بالنفاذ المعجل وبلاكفالة متى طلب منها ذلك، أي أنه يجوز للقاضي، ضماناً لسرعة حصول العامل على حقه، شمول الحكم الابتدائي بالنفاذ المعجل دون انتظار الفصل في النزاع أمام المحكمة الاستئنافية. والجدير بالذكر أن النفاذ المعجل وجوبي بالنسبة للأحكام الصادرة في المواد المستعجلة. ويجوز الأمر بالنفاذ المعجل بكفالة أو بغير كفالة في الأحكام الصادرة بأداء الأجور والمرتبات.

المبحث السادس
المبادىء الأساسية لقانون العمل

يرتكز قانون العمل على عدة مبادىء قانونية عامة تعد الأساس المهيمن على قواعده والمنار الذي يوجه تطبيقها. لعل أهم هذه المبادىء: حرية العمل، حماية العامل، استقرار العمل، المساواة في المعاملة، تكافؤ فرص العمل، مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال، نظرية المشروع.

١ ـ حرية العمل:

إن حرية العمل من المبادىء الجوهرية التي يقوم عليها التنظيم القانوني

للعمل، يحتل هذا المبدأ مكانته ضمن نصوص الدساتير المعاصرة. تنص المادة ١٣ من الدستور على أنه «لا يجوز فرض أي عمل جبراً على المواطنين إلا بمقتضى قانون ولاداء خدمة عامة وبمقابل عادل». يترتب على مبدأ حرية العمل عدة قواعد جوهرية هي عدم جواز إجبار الفرد على القيام بعمل رغم إرادته، حرية الفرد في اختيار عمله، حرية العامل في ترك العمل أو تغييره.

ولكن ترد على هذا المبدأ وقواعده عدة قيود تحقيقاً للمصلحة العامة واعتبارات العدالة، مثال ذلك: جواز تكليف بعض المواطنين بخدمة عامة بمقتضى القانون، وجوب استيفاء الشروط والقيود الموضوعة للالتحاق بالعمل، وجوب أخطار الطرف الآخر قبل ترك العمل، في العقد غير محدد المدة، بمدة يحددها القانون.

٢ ـ حماية العامل:

رأينا ان قانون العمل يرتبط، في نشأته، بالرغبة الراسخة في حماية العامل، ومن ثم فإن قانون العمل يتسم بالطابع الإنساني والاجتماعي بالدرجة الأولى رغم تطوره في اتجاه تحقيق غاية اقتصادية تتمثل في زيادة وتوجيه الاقتصاد القومي.

يترتب على الطابع الحمائي لقانون العمل الأخذ بقاعدة التفسير الأصلح للعامل عند الشك في تحديد مدلول أي من نصوصه. ويجوز الاتفاق على مخالفة قواعد قانون العمل الآمرة إذا كان هذا الاتفاق أصلح للعامل.

٣ ـ استقرار العمل:

يحرص المشرع في قوانين العمل المعاصرة على تكريس مبدأ استقرار العمل. ولعل من أهم تطبيقات هذا المبدأ هو ضرورة وجود المبرر المشروع لإنهاء العقد من قبل صاحب العمل، وعدم مشروعية الفصل التعسفي، وعدم جواز تعيين العامل تحت الاختبار لمدة تزيد على ثلاثة أشهر.

٤ ـ المساواة في المعاملة:

إن مبدأ المساواة في المعاملة يعد من المبادىء الأساسية التي يستند إليها قانون العمل إعمالاً لقواعد العدالة. حرصت الاتفاقيات الدولية والإعلان العالمي لحقوق الإنسان على تكريس هذا المبدأ. ومن ثم ينبغي على كل صاحب عمل التسوية في المعاملة بين العمال في نفس المشروع إذا كانوا يقومون بنفس العمل وفي ذات الظروف مع تساوي كفايتهم ومؤهلاتهم.

ولعل أهم تطبيق لهذا المبدأ يتمثل في إلزام كل صاحب عمل يستخدم خمسة عمال فأكثر بوضع لائحة لتنظيم العمل والجزاءات التأديبية. يؤدي سريان هذه اللائحة بصفة عامة مجردة على كافة العاملين بالمنشأة إلى تحقيق المساواة بينهم من حيث الخضوع لنفس النظام القانوني.

ونظراً لأهمية هذا المبدأ وما يثيره من منازعات قضائية فإن محكمة النقض قد حددت له الضوابط الآتية:

أ ـ ولئن كانت قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد قاعدة أساسية ولو لم يجربها نص خاص في القانون لأنها من قواعد العدالة ويجب اعمالها كلما جنح صاحب العمل إلى التفرقة بين عماله في أي حق من حقوقهم بغير مبرر. بيد أن مناط التسوية أن يكون العمل في منطقة واحدة وان تتساوى الأعمال في طبيعتها ويتساوى العمال في الظروف والتكافؤ في المؤهلات والخبرة والأقدمية[١].

ب ـ إن المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون، فلا يصح أن تتخذ سبيلاً إلى مناهضة أحكام القانون أو مخالفتها[٢]، ومن غير السائغ التحدي بقاعدة المساواة بين العاملين للخروج على القواعد المقررة

---

(١) نقض ٦/١٢/١٩٨١ س ٣٢ ص ٢٢٢٣ ـ ١٤/٥/١٩٩٠ طعن ٣٣٩٤ ص ٥٩ق.

(٢) نقض ٢٧/٢/١٩٨٢ طعن ١٠٠ س ٤٣ق. ـ م.ع.ت بيروت ٣/١٢/١٩٩١ نبيلة زين، قضايا العمل، ص ٧٨.

من الشارع بنص صريح[1].

جـ ـ لا تثريب على صاحب العمل إذا أقام نوعان من التفرقة بين أجور عماله تبعاً لاختلاف نوع عملهم وطبيعة ظروف أدائه لأن من حقه أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها وليست العبرة بالتمييز بين العمال ببيان أوجهه ولكن بتوافر مبرراته ودواعيه أو عدم توافرها[2].. ولا يصح التحدي بقاعدة المساواة بين العاملين للخروج على هذا المبدأ. ذلك أن التسوية المقصودة لا يمكن أن تسلب صاحب العمل حقه في تنظيم إدارته على النحو الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحة منشأته، ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص طالما كانت ممارستها مجردة عن أي قصد في الإساءة إلى عماله[3].

د ـ مفاد نص المادة ٥٧ من قانون العمل أن المشرع أوجب التسوية بين عمال صاحب العمل وعمال المقاول الذي يعهد إليه ببعض أعماله أو بجزء منها في منطقة عمل واحدة في جميع الحقوق قاصداً سد الطريق على بعض أصحاب الأعمال الذين يسندون كل أو بعض عملهم الأصلي إلى مقاولين وأصحاب عمل آخرين جرياً وراء التخلص من الحقوق أو الامتيازات التي حصل عليها عمالهم. كما يقرر المشرع بتلك المادة تضامن صاحب العمل الأصلي مع المقاول في الالتزام بالتسوية بحيث أنه إذا لم يقم المقاول بهذه التسوية كان لعماله مطالبة صاحب العمل بها[4].

هـ ـ إن لقاضي الموضوع سلطة تقديرية في استجلاء عناصر المساواة ومدى توافرها دون رقابة عليه من محكمة النقض متى كان استخلاصه لها سائغاً وله أصل ثابت في الأوراق، ومن ثم فإن المجادلة بخصوص عدم توافر

(١) نقض ١٩٨٨/١٠/٣٠ طعن ١٥٦٣ س ٥٣ق.
(٢) نقض ١٩٨٧/١٢/١٦ طعن ١٩١٠ س ٥٢ق.
(٣) نقض ١٩٨٣/٣/٢١ طعن ٧٢٢ س ٤٧ق. م.ع.ت ١٩٧٥/٢/٤ نبيلة زين ص ٧٩.
(٤) نقض ١٩٨١/٦/٢١ س ٣٢ ص ١٨٨٣ ـ ١٩٨٢/٥/٢٣ طعن ٣٨ س ٤٧ق.

عناصر المساواة مجالة موضوعية لا تجوز اثارتها أمام محكمة النقص[1].

٥ ـ تكافؤ فرص العمل:

يعد هذا المبدأ من الأسس التي تستند إليها قواعد قانون العمل. يحرص المشرع على تساوي فرص الالتحاق بالعمل أمام جميع المواطنين. فلا يجوز رفض تعيين العامل لأسباب تنطوي على تمييز عنصري أو ديني أو سياسي. ووجوب الإعلان في الصحف عن الوظائف المراد شغلها في الشركات المساهمـة والمؤسسات العامة، ومنع تعيين الأشخاص الذين تربطهم صلة قرابة أو مصاهرة إلى الدرجة الرابعة بأحد أعضاء مجلس الإدارة أو المدير العام أو أحد كبار الموظفين. وعدم جواز استخدام العاملين غير المقيدين بمكاتب القوى العاملة، وتتولى هذه المكاتب ترشيح المقيدين لديها للوظائف والأعمال المناسبة. تقتضي المصلحة العامة تكافؤ فرص الاستخدام بين المواطنين ومنع التفرقة والوساطة والصلات الخاصة التي كثيراً ما تكون على حساب الكفاءة والصالح العام. وأخيراً فلعل التطبيق البارز لهذا المبدأ يتمثل في إلزام بعض أصحاب الأعمال بتشغيل نسبة معينة من المعوقين وذلك حتى تتكافأ فرص العمل بين هذه الطائفة وبين الأشخاص العاديين.

والواقع أن حسن تطبيق مبدأ تكافؤ فرص العمل يتوقف من الناحية العملية، على التكافؤ في المؤهلات والملكات الشخصية والخبرة والأقدمية من جهة ووجود الأجهزة الفنية المتخصصة لتقدير كفاية طالبـي الاستخدام وترشيحهم للأعمال الشاغرة انطلاقاً من أسس موضوعية ثابتة.

٦ ـ مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال:

يعد مبدأ مشاركة عنصر العمل لعنصر رأس المال أحد المبادىء القانونية التي يقوم عليها التنظيم القانوني للعمل. تنطوي تلك المشاركة على شحذ كل من الحافز المادي والحافز المعنوي لتحقيق مصلحة الإنتاج هذا من جهة، وترتكز تلك المشاركة، من جهة أخرى، على العدالة نظراً لتلازم

---

(١) نقض ١٥/١٢/١٩٨٦ طعن ٢٨ س ٥١ ق ـ ١١/١٢/١٩٨٨ طعن ١١٧٧ س ٥١ق.

عنصري العمل ورأس المال في إقامة المشروع وتحقيق الإنتاج.

تتولد عن المبدأ السابق عدة قواعد هامة يرتكز عليها قانون العمل، من أهمها: اشتراك العمال في إدارة المشروع، ومشاركة العمال في الأرباح، وتشكيل لجان استشارية مشتركة من ممثلي صاحب العمل والعمال. توجد هذه اللجان في المحال الصناعية التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر، ولجان أخرى ينص قانون العمل على تشكيلها بقرار من وزير العمل تختص بموضوعات معينة من موضوعات قانون العمل مثل الاستخدام والتدريب المهني والأجور. هذا بالإضافة إلى المجالس الاستشارية المشتركة في مجال الصناعة الواحدة وتختص هذه اللجان، بصفة عامة، بإصدار التوجيهات فيما يتعلق بتنظيم العمل وتحسين ظروفه والإشراف على خطط التدريب المهني(١).

٧ ـ فكرة المشروع كأسلوب فني لتأسيس قانون العمل:

المقصود بالمشروع: يقصد بالمشروع النشاط الجماعي الذي يجمع العناصر البشرية والإمكانيات المادية والوسائل غير المادية، بطريقة منظمة ومتناسقة، نحو تحقيق هدف معين. هذا الهدف لا ينحصر بالضرورة في تحقيق الربح. لا شك أن تحقيق الربح من خلال إنتاج الأموال أو تقديم الخدمات هو هدف غالبية المشروعات. وذلك هو المنظار الاقتصادي أو التجاري للمشروع. أما في منظور قانون العمل فإن المشروع حقيقة اجتماعية، تعبر عن مجموع بشري، يرمي إلى تحقيق الربح أو أي غرض آخر منقطع الصلة بالحياة الاقتصادية، كغرض خيري أو ثقافي.

عناصر المشروع: يتكون المشروع من عناصر ثلاثة تتمثل في: العمالة، الرئيس، الهدف. ويمكن تقسيم عناصر المشروع، من وجهة نظر مغايرة، إلى عنصر بشري يضم العمال والرئيس، وعنصر الإمكانيات ويضم

---

(١) انظر في لبنان المجلس الوطني للعمل. مرسوم رقم ٦٣٠٤ في ٥ كانون الأول ١٩٦٦.

الوسائل المادية المستخدمة وغير المادية كبراءات الاختراع والعلامات التجارية، وعنصر الغاية أو الهدف.

١ ـ رئيس المشروع، هو السلطة التي تتولى الإدارة والتوجيه نحو تحقيق الهدف. يمارس الرئيس سلطاته على العملة والأشياء الموجودة بالمشروع ويتحمل المسؤوليات الناجمة عن نشاطه، فهو الدائن أو المدين بالنسبة للحقوق والالتزامات الناشئة عن عقد العمل، ويتحمل المسؤولية الجنائية عن مخالفة أحكام قانون العمل.

ورئيس المشروع هو، في الغالب، صاحب العمل أو رب العمل إذا كان المشروع مملوكاً لشخص طبيعي. أما إذا تمثل المشروع في شخص معنوي فـإن. فرداً أو مجموعة من الأفراد تتولى إدارته وفقاً للنظام الأساسي للشخص المعنوي. ومن ثم فإن رئيس المشروع إما أن يكون المالك أو من ينوب عنه، وإما أن يتمثل في فرد واحد أو سلطة جماعية.

٢ ـ يقصد بالعمالة جميع الأفراد القائمين بالعمل في المشروع، أي العنصر البشري فيه، ويعد هذا العنصر موضع اهتمام قانون العمل، ومن ثم يجب أن نكون بصدد علاقة عمل خاضع أو تابع، وذلك هو مناط تطبيق أحكام قانون العمل.

ولا أهمية لعدد العمال في قيام المشروع، وإن كان هذا العدد يعد قرينة على حجمه، ويؤثر ذلك بالتالي في نظامه القانوني والالتزامات الملقاة على عاتقه قبل عماله. ولا أهمية لنوع العمل أو صفة العامل ودرجته أو مدى صحة عقد العمل الذي يربطه بصاحب العمل.

٣ ـ يمثل هدف المشروع الغرض الأساسي من قيامه ونشاطه. هذا الهدف غالباً ما يكون ذات طابع اقتصادي: زراعي أو صناعي أو تجاري. وقد يكون الغرض إنساني أو ثقافي أو علمي أو اجتماعي أو ديني. ويضمن قيام الهدف المشترك حداً أدنى من الدوام والاستمرار للمشروع، وهذا ما يميز المشروع عن علاقات العمل العرضية التي ترمي تقديم خدمة عابرة لشخص

أو أشخاص معينين. فالمشروع يشمل علاقات دائمة وعديدة غايتها واحدة، ولا يكفي لوجوده عملية واحدة أو عمليات متفرقة.

تمييز المشروع عن المنشأة: إذا كان المشروع وحدة اقتصادية وقانونية مستقلة فإن المنشأة وحدة فنية تابعة للمشروع لها مجال إقليمي أو فني محدد، تقوم هذه الوحدة بدورها في إطار تحقيق الهدف العام للمشروع.

تظهر التفرقة بوضوح في حالة المشروعات المتسعة النشاط، حيث يضم المشروع عدة منشآت مثل المحل التجاري أو البنك الذي يضم فروعاً متعددة، يعمل كل فرع في نطاق إقليمي أو مجال فني محدد. فالمشروع يمارس نشاطه من خلال المنشآت التي قد تنشأ معه أو يتوسع في إنشائها بعد ذلك مع نمو حجمه. تتمتع المنشأة بذاتية مستقلة ولكنها بمثابة زراع للمشروع ترتبط بالغرض العام له وتندمج حسابات الأرباح والخسائر الخاصة بها ضمن حصيلة المشروع ككل. يختلط المشروع بالمنشأة في حالة المشروع ذي النشاط الضيق حيث يتكون من منشأة واحدة، ومن ثم يعتبر كل منهما وجهاً مختلفاً لنفس المنظمة.

وتبدو أهمية التمييز بين المنشأة والمشروع[١] في بيان المخاطب بنصوص قانون العمل، هل هو المشروع أم المنشأة[٢]؟ أو بمعنى آخر هل هو رئيس المشروع أم رئيس المنشأة؟ فرئيس المشروع يتولى سلطة الإدارة والتوجيه وتكون له الكلمة الأولى في علاقات العمل، وهو إما أن يكون

---

(١) يخلط المشرع أحياناً بين المشروع والمنشأة. انظر مثالاً لذلك: المادة الأولى من «قانون العاملين بالمناجم والمحاجر رقم ٢٧ لسنة ١٩٨١ التي تنص على أنه يقصد بالمنشأة في تطبيق أحكام القانون كل مشروع... فالمشرع يستخدم، أحياناً، تعبير المنشأة قاصداً به المشروع كما هو الحال في المادة ١٠٨، ٥٩ والمادة الرابعة من قانون العمل.

(٢) وتبدو أهمية التمييز بين المشروع والمنشأة كذلك فيما يتعلق بانتخاب ممثلي العمال في الإدارة والنقابة، ونطاق سريان عقود واتفاقات العمل الجماعية التي تبرم بواسطة النقابات العامة.

صاحب العمل أو من يفوضه أو يمثله، في حين أن رئيس المنشأة ليس إلا عاملاً لدى صاحب المشروع أي تابع ومرؤوس لديه. ويترتب على ذلك أن رئيس المشروع هو الذي يتحمل، في الأصل، المسؤولية الناشئة عن مخالفة قانون العمل. أما في حالة تفويض رئيس المنشأة في السلطات فإنه يتحمل المسؤولية في المقابل.

دور فكرة المشروع في مجال قانون العمل: إن عقد العمل هو الإطار الأساسي الذي يندرج في داخله التنظيم القانوني لعلاقات العمل، فهذا العقد هو المصدر الرئيسي لعلاقة العمل والأحكام المتعلقة بها. تدخل المشرع، بواسطة القواعد القانونية الآمرة، لوضع الضوابط المقيدة لسلطات صاحب العمل، وتقرير الكثير من الحقوق لصالح العمال.

إلا أنه ينبغي ملاحظة أن علاقة العامل بالعمل أو بصاحب العمل وإن كانت تبدأ بالعقد الذي يستمر في تنظيم العديد من أحكامها، إلا أن هذه العلاقة تندرج مع باقي العمال في إطار مشروع واحد يجمعهم تنظيم متكامل وهدف مشترك. لذا ظهرت فكرة المشروع كأساس لتفسير الكثير من أحكام قانون العمل. فقد لعبت تلك الفكرة دوراً لا يمكن إنكاره في تكوين تلك الأحكام، وأدت إلى إدخال الكثير من التعديلات على القواعد العقدية في قانون العمل. فهناك العديد من أحكام هذا القانون، التي يصعب تبريرها في ضوء أحكام العقد أو المبادىء العامة للقانون المدني، تجد تفسيرها في إطار فكرة المشروع.

لعل من أهم تلك الأحكام: تقرير بقاء عقود العمل، رغم انتقال ملكية المشروع، واستمرارها مع صاحب العمل الجديد وذلك حرصاً على مصلحة المشروع في الاستمرار. وكذلك الحكم الخاص باشتراك العاملين في الإدارة واقتسامهم الأرباح. والاعتراف بحقوق العامل داخل المشروع ولو كان دخوله بناءً على عقد باطل أو بغير عقد أصلاً. وعدم أحقية صاحب العمل في إنهاء عقد العمل أي تسريح العامل إلا في حالة وجود مبرر جدي وحقيقي تقتضيه مصلحة المشروع.

المبحث السابع

الصفة الآمرة لأحكام قانون العمل

إن الطبيعة الآمرة هي الصفة الخاصة بكل قاعدة قانونية لا يجوز الاتفاق على ما يخالفها لتعلقها بالنظام العام. ويمثل النظام العام الأسس الجوهرية والمصالح الحيوية في الجماعة ومن ثم يبطل كل اتفاق مخالف للقاعدة القانونية المتعلقة بالنظام العام.

تفرع عن فكرة النظام العام بمعناها التقليدي السابق نوع آخر هو النظام العام الاجتماعي الذي يكمن مضمونه في حماية الطرف الضعيف والذي تعبر عنه قواعد قانون العمل وقانون الإيجار وقواعد حماية المستهلك. تمثل هذه القواعد الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية. ويتميز النظام العام الاجتماعي عن النظام العام التقليدي بخصيصة جوهرية هي عدم جواز الاتفاق على ما يخالفه ما لم ينطوي الاتفاق على فائدة أفضل للطرف موضوع الحماية.

يتعلق قانون العمل بالنظام العام الاجتماعي لأنه يضم مجموعة القواعد والمبادىء التي تستهدف حماية العمال وتكفل الظروف الإنسانية للعمل ولحياة العامل، سواء تعلق الأمر بالأجر أو بإنهاء العقد والفصل التعسفي والتعويض عنه أو بالسلامة المهنية والرعاية الصحية أو بتنظيم ساعات وأيام العمل.

ويترتب على ارتباط قواعد قانون العمل بالنظام العام الاجتماعي عدة نتائج هامة تتمثل في بطلان الشرط المخالف للقانون، وبطلان الصلح والإبراء في بعض الحالات، السريان المباشر لقواعد قانون العمل، قيام جهاز خاص للتفتيش، وتقرير جزاء جنائي على مخالفة هذه القواعد.

المطلب الأول

بطلان الشرط المخالف ما لم يكن أكثر فائدة للعامل

تعبر قواعد قانون العمل عـن الحد الأدنى من الحقوق التي ينبغي أن يتمتع بها العامل. يبطل كل اتفاق أو شرط عقدي ينطوي على انتقاص من

هذه الحقوق. يقع الاتفاق صحيحاً، ولو خالف قانون العمل، إذا كان في مصلحة العامل أي من شأنه زيادة الضمانات والحقوق المقررة له.

حرص المشرع على تأكيد هذه الصفة وقرر بطلان كل شرط يخالف أحكام قانون العمل، ويتم العمل بأية مزايا أو شروط أفضل تكون مقررة أو تقرر في عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية أو غيرها من لوائح المنشأة أو بمقتضى العرف[1]. ويبطل كل شرط يرد في عقد العمل الجماعي متى كان مخالفاً للقانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل[2].

تتعلق جميع نصوص قانون العمل بالنظام العام، ولكن ينبغي الإشارة إلى أن بعض قواعد هذا القانون تتعلق بالنظام العام التقليدي ومن ثم يبطل كل اتفاق مخالف لها بغض النظر عن الفائدة التي تعود على العامل منها. مثال ذلك القواعد الخاصة بتشغيل الأجانب. وتتعلق غالبية قواعد قانون العمل، وخاصة تلك المنظمة لعقد العمل الفردي، بالنظام العام الاجتماعي ذي الطابع الحمائي أي أنها تستهدف حماية العامل. يجوز الاتفاق على ما يخالف هذه القواعد إذا انطوى الاتفاق على توسيع المزايا التي يحصل عليها العامل.

يقع باطلاً كل شرط مخالف لأحكام قانون العمل سواء ورد هذا الشرط في عقد عمل فردي أو في اتفاق لاحق عليه أو عقد عمل مشترك أو في لائحة النظام الأساسي أو اللائحة الداخلية التي يضعها صاحب العمل ويرتضيها العامل. ويقع الشرط المخالف صحيحاً إذا كان أكثر فائدة للعامل، أياً كان موضع هذا الشرط ولو كان مقرراً بمقتضى العرف.

وإذا تضمن العقد أو اللائحة بعض البنود المقررة لحقوق أفضل وأخرى مقررة لحقوق أقل من تلك المقررة في قانون العمل، فتكون الأولى صحيحة وتقع الأخيرة باطلة. وقد يتضمن العقد أو اللائحة حكماً مفيداً للعامل من

---

(١) م ٤، ٨٦ من قانون العمل المصري ـ م ٤٣، ٥٩ لبناني.

(٢) م ٤، ٨٦ من قانون العمل المصري ـ م ٤٣، ٥٩ لبناني.

وجه ومجحفاً به من وجه آخر بالمقارنة بالحكم المقرر في القانون. هنا يستقر القضاء على أنه لا يصح الجمع بين المزايا الأكثر فائدة في كل من الحكمين، والأخذ بالأفضل منهما وإنما يجب أن يختار العامل إحدى القاعدتين، أيهما أفضل، تبعاً لحالته، إذ أنه من المقرر قانوناً، في حالة الأخذ بقاعدة معينة تشمل عناصر جزئية مكونة لها، لا يصح الأخذ ببعض العناصر دون البعض، بل يجب اعتبار العناصر المكونة لها قاعدة غير قابلة للتجزئة.

يقع الشرط المخالف للقانون، إنقاصاً لحقوق العامل المقررة فيه، باطلاً، ويقتصر البطلان على الشرط دون العقد ذاته وباقي شروطه، ويظل العقد باقياً ملزماً لطرفيه منتجاً لكافة آثاره الأخرى، ولو تبين أن الشرط الباطل هو الباعث الدافع إلى إبرام العقد أي أنه ما كان يتم بغير هذا الشرط.

وتقرير ما إذا كان الشرط المخالف للقانون أفضل للعامل أم لا يعد مسألة موضوعية يستقل قاضي الموضوع بتقديرها، فهو ينظر إلى الظروف الموضوعية دون التقيد بوجهة نظر العامل أو صاحب العمل الشخصية. فقد يقبل العامل شرطاً يدر عليه فائدة مادية مؤقتة على حساب صحته. ويقدر القاضي الشرط الوارد في اللائحة أو عقد العمل الجماعي بالنظر إلى صالح مجموع العمال دون البعض منهم، أما إذا ورد الشرط في عقد العمل الفردي، فيتم تقديره بالنظر إلى مصلحة العامل المتعاقد.

المطلب الثاني

سريان قانون العمل بأثر فوري مباشر

يترتب على كون قواعد قانون العمل ذات طبيعة آمرة لتعلقها بالنظام العام سريان قواعده بأثر فوري مباشر من وقت نفاذها على آثار العقود التي أبرمت قبل هذا النفاذ. فإذا صدر قانون جديد فإنه يطبق مباشرة على عقود العمل التي أبرمت قبل العمل به. ويبطل كل شرط في هذه العقود مخالف للقانون الجديد ولو كانت قد أبرمت في ظل قانون قديم يبيحه.

ويؤكد المشرع ذلك بقوله: «يقع باطلاً كل شرط يخالف أحكام هذا القانون ولو كان سابقاً على العمل به»[1]. وهذا النص لا يحمل جديداً بل هو مجرد تأكيد للمبدأ العام القاضي بوجوب التطبيق الفوري للقوانين المتعلقة بالنظام العام. فالعقود المبرمة في ظل قانون معين تظل آثارها الممتدة خاضعة للقانون الذي أبرمت في ظله ولا يسري عليها القانون الجديد ما لم يكن حكم النص الجديد من النظام العام.

يتضح من ذلك أن كل شرط مخالف يقع باطلاً ولو كان وارداً بعقود مبرمة قبل نفاذ قانون العمل أو النص الجديد. وليس معنى ذلك تقرير البطلان بأثر رجعي، وإنما المقصود أن يبطل الشرط، من تاريخ العمل بالقانون، وما يترتب عليه من آثار لم تكتمل بعد[2]، ولا ينسحب البطلان إلى الآثار التي ترتبت على الشرط منذ إبرام العقد في ظل القانون القديم.

المطلب الثالث

بطلان الصلح والإبراء في حالات معينة

كانت المادة ٣/٦ من قانون العمل القديم تقضي ببطلان كل مصالحة أو إبراء من الحقوق الناشئة عن عقد العمل خلال سريانه أو خلال شهر من تاريخ انتهائه إذا كانت تخالف أحكام هذا القانون. مؤدى ذلك أن المشرع راعى أن العامل يكون، خلال تلك الفترة، تحت سيطرة صاحب العمل وتحت ظروف انتهاء العقد مما قد يضطره إلى التنازل عن كل أو بعض حقوقه المقررة لها في قانون العمل. لذا يبطل كل صلح أو إبراء مخالف لأحكام قانون العمل إذا تم خلال سريان العقد أو خلال شهر من تاريخ انتهائه.

لم يرد في قانون العمل الحالي ما يقابل النص السابق. لذا يثور

---

(١) م ٤ من قانون العمل المصري.

(٢) نقض ٢٠/١١/١٩٦٣ س ١٤ ص ١٠٦٢.

التساؤل عن حكم الصلح والإبراء في ظل القانون الحالي. أمام عدم وجود نص لا مفر من الرجوع إلى القواعد العامة. ولكن ما هي القواعد العامة في هذا الصدد؟.

ذهب البعض إلى أنه ينبغي التفرقة بين الاتفاق الذي يتم قبل نشأة الحق والاتفاق الذي يتم بعد نشأة الحق، فيبطل الاتفاق الأول حيث لا يجوز الصلح على أمر لم يتم تحققه ولم يعرف مداه. أما الإبراء فيفترض وجود علاقة دائنية فعلية لحظة صدوره ومن ثم فإنه لا يقع إلا بعد نشوء الحق. ويجوز للعامل النزول، عن طريق الصلح أو الإبراء، عن حقه المتولد من قانون العمل بعد نشوء هذا الحق على أساس أن تعلق قواعد قانون العمل بالنظام العام يمنع الاتفاق مقدماً على النزول عن الحق قبل نشوئه أما بعد نشوء الحق فقد استحال إلى حق مالي عادي يجوز التصالح بشأنه أو الإبراء منه.

ونرى مع الاتجاه الراجح أن إلغاء المادة ٣/٦ من قانون العمل القديم يوجب إعمال القواعد العامة التي تعبر عنها المادة ٥٥١ مدني وهي لا تجيز الصلح في المسائل المتعلقة بالنظام العام، ونظراً لأن قواعد قانون العمل تتعلق بالنظام العام فإنه لا يجوز الصلح عليها أو التنازل عنها، ويبطل كل نزول أو صلح عن أي حق من الحقوق المتولدة عن هذه القواعد. ولكن هذا البطلان يختلف عن نظيره المقرر في القانون المدني لاختلاف طبيعة النظام العام في القانونين. يتسم النظام العام في قانون العمل بالطابع الحمائي، إذ أننا بصدد نظام عام اجتماعي مقرر لحماية العامل كطرف ضعيف ليس فقط في مواجهة صاحب العمل بل كذلك ضد ضعفه هو بسبب وطأة الحاجة من جهة وعلاقة التبعية من جهة أخرى. وعلى ذلك ينبغي تقرير مدى بطلان التنازل عن الحق على ضوء مدى مساس هذا التنازل بالنظام العام كفكرة مرنة يقدرها القاضي وفقاً للغاية منها وهي قيام أو انتفاء حاجة العامل إلى الحماية وقت النزول بحسب مركزه التعاقدي والظروف التي تحيط به آنذاك. ويترتب على ذلك النتائج التالية:

١ ـ يبطل كل تنازل أو صلح يتم وقت إبرام عقد العمل بإدراجه ضمن بنوده أو في وثيقة خاصة، ذلك أنه لا يجوز النزول مقدماً عن الحقوق التي تقررها قواعد قانونية آمرة، ويبطل كل صلح أو إبراء يتم قبل نشوء الحق[١]. ويلجأ أصحاب الأعمال، في كثير من الحالات، إلى استغلال حاجة العامل إلى العمل فيلزمه بالتوقيع مقدماً عما يفيد تنازله أو تقاضيه كافة حقوقه.

٢ ـ يبطل كل تنازل أو صلح، يتم أثناء قيام علاقة العمل، ينزل فيه العامل عن أي حق من الحقوق التي يقررها له قانون العمل. ويبطل الاتفاق حتى ولو كان لاحقاً على اكتساب الحق أي بعد نشأته. ذلك أن حقوق العامل تظل في حاجة إلى حماية حتى بعد استحقاقها وحيازتها طالما وجد في مركز الضعيف قبل صاحب العمل الذي يمكنه من الضغط عليه ليحمله على النزول عن حقه[٢].

٣ ـ يعتبر صحيحاً النزول أو الصلح الواقع عقب انتهاء علاقة العمل[٣] بشرط صدوره عن إرادة سليمة غير مشوبة بعيب من العيوب التي تفسد الإرادة

---

(١) م.ع.ت ١٠/١٢/١٩٩١، نبيلة زين، قضايا العمل ص ١٦، القاهرة الابتدائية ٢٧/٢/١٩٥٤، استئناف القاهرة ٢٦/٣/١٩٥٧، إسكندرية الابتدائية ٢٦/٦/١٩٥٧، مدونة الفكهاني جـ ١ قسم ٢ ص ٥٨٧، ٥٨٦، ٥٩٢.

(٢) قارن نقض ٢٣/٤/١٩٥٩ س ١٠ ص ٣٥١ الذي يقرر بأنه إذا حل ميعاد الإجازة وانقضت السنة التي تستحق فيها دون أن يحصل عليها العامل فقد انقطعت الصلة بين الإجارة المذكورة واعتبارات النظام العام التي تبررها وانقضت تبعاً لذلك علة حظر النزول عنها وأصبحت تلك الإجازة بعد ذلك كسائر حقوق العامل العادية يرد عليها النزول.

م.ع.ت ١٦/١١/١٩٩١، نبيلة زين ص ١٨، قارن م.ع.ت ١٣/٥/١٩٧٥ نفس الموضع.

(٣) م.ع.ت بيروت ٩٧ في ١٨/٢/١٩٩٢، نبيلة زين، قضايا العمل ص ١٦. القاهرة الابتدائية ٢١/٣/١٩٥٥، استئناف القاهرة ٢٨/١/١٩٥٦، إسكندرية الابتدائية ١٤/١١/١٩٥٧، الفكهاني جـ ٥ مخالصة.

كالغلط والإكراه. وإلا كان قابلاً للطعن عليه بالبطلان طبقاً للقواعد العامة[١].

ونرى بطلان النزول أو الصلح، بشأن الحقوق الناشئة عن قانون العمل، الذي يبرم بعد انتهاء عقد العمل إذا تبين أن العامل وقت توقيع الاتفاق كان في مركز الضعف قبل صاحب العمل وحاجته بالتالي إلى الحماية، كما لو تم إبرام الاتفاق لحظة تقاضي الأجر والحقوق المالية[٢]. وقد كانت المادة السادسة من قانون العمل السابق تقضي ببطلان الصلح أو الإبراء الذي يتم خلال شهر من انتهاء عقد العمل[٣]. ونرى أمام عدم وجود نص مماثل في القانون الحالي ترك تحديد تلك المدة للقاضي على ضوء مركز العامل ومدى حاجته إلى الحماية[٤]، بشرط ألا تزيد المدة عن سنة حيث تسقط الدعاوى الناشئة عن عقد العمل بانقضاء سنة من وقت انتهاء العقد[٥].

٤ ـ يجب لصحة نزول العامل عما يقرره له قانون العمل من حقوق أن تتجه إليه إرادته بوضوح. والأصل أن يتم النزول صراحة، إلا أنه يمكن أن يتم ضمناً بشرط قيام الدلائل القاطعة على حدوثه، فالنزول لا يفترض.

---

(١) الجيزة الابتدائية ٢١/٣/١٩٥٧ (نفس المراجع)، حيث اعتبرت من قبيل الإكراه المفسد للإرادة قيام صاحب العمل بسحب جواز سفر العامل وهو في بلد أجنبي مما اضطر العامل إلى التوقيع على مخالصة.

(٢) حيث يصعب إبطال الاتفاق استناداً إلى وقوع العامل تحت الإكراه، ذلك أن محكمة النقض ترى أن مجرد الحاجة إلى المال لا تعد إكراهاً مفسداً للإرادة. نقض ٢١/٦/١٩٧٨ الطعن ١٢ س ٤٢ق.

(٣) نقض ١٣/٤/١٩٨٠ س ٣١ ص ١١١٠ ـ م.ع.ت ٧/٢/١٩٨٩، نبيلة زين ص ٢١،

(٤) قضت محكمة النقض تطبيقاً لذلك بأحقية العامل بمطالبة صاحب العمل، بعد انتهاء عقد العمل بقرابة ستة أشهر بعلاوة غلاء المعيشة المقررة وفقاً لنصوص التشريع، ولو كان العامل قد نزل صلحاً عن جزء منها ذلك أننا بصدد حق قرره الشارع لاعتبارات تتعلق بالنظام العام. نقض ٢١/٢/١٩٥٢ س ٣ ص ٥٠٧.
م.ع.ت ١٦/٧/١٩٩١، نبيلة زين ص ٢٠.

(٥) المادة ٦٩٨ مدني.

وينبغي، عند الشك، تفسير الاتفاق لمصلحة العامل أي القول بعدم وقوع النزول. ولعل التطبيق الواضح لذلك يتمثل في توقيع العامل مخالصة نهائية تفيد استيفائه لكافة حقوقه دون تحديد لهذه الحقوق. ينبغي التحفظ في قبول هذه المخالصة العامة، رغم صحتها[1]، لأن صاحب العمل قد يستكتب العامل هذه المخالصة باستيفائه كل حقوقه بينما لا يكون قد استوفى إلا بعضاً منها[2]. يجب على المحكمة إفساح المجال للعامل ليثبت، بكافة الطرق، صورية المخالصة وما تنطوي عليه من نزول غير مقصود. ويستطيع العامل أن يطالب بإبطال النزول الصادر منه على أساس الغلط في القانون الذي لا يتعارض التمسك به مع مبدأ عدم جواز الاعتذار بجهل القانون.

٥ ـ تستقر محكمة النقض على أن البطلان يشمل الاتفاق بالصلح أو التنازل الذي يمس حقوقاً مقررة بمقتضى قانون العمل، ومن ثم فإنه لا يقع باطلاً سوى الاتفاق الذي يمس بالحقوق المقررة في قوانين العمل[3]. ويقع صحيحاً الصلح الذي لا ينتقص من تلك الحقوق[4]، ومن باب أولى، الاتفاق

(١) ذلك أن إقرار العامل في المخالصة باستيفائه كافة حقوقه يعد نزولاً ضمنياً عن حقوقه التي لم يتضمنها البيان الوارد في المخالصة. نقض ١٥/ ٢/ ١٩٦٢ س ١٣ ص ٢٤٦.

(٢) استئناف القاهرة ٨/ ٥/ ١٩٦٠، الفكهاني جـ ٥ مخالصة.

(٣) نقض ٢٩/ ١٢/ ١٩٨٥ طعن ٢١٩ س ٥٠ق، نقض ٢٨/ ٣/ ١٩٨٢ طعن ٨٥٨ س ٤٦ق ويقضي ببطلان الاتفاق بين الشركة والعمال بإنقاص أجورهم عن متوسط ما كانوا يتقاضونه عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة باعتباره الحد الأدنى المقرر قانوناً ـ ٢٦/ ٦/ ١٩٧٦ س ٢٧ ص ١٤٢١ ويقضي ببطلان التنازل عن الفروق المالية الناتجة عن منحه مرتباً يقل عن أول مربوط الفئة التي سويت حالته عليها وكذا التنازل عن الدعوى بهذه الفروق.

(٤) نقض ١٧/ ٥/ ١٩٦٧ س ١٨ ص ١٠١٨ (اتفاق بين الشركة والنقابة يتضمن التنازل عن العلاوة الدورية لمنحة الأقدمية في مدة معينة مقابل مزايا منحت للعمال، ولم تقل النقابة بأنه مس حقوقاً معينة قررتها قوانين العمل) ـ ٢٩/ ٣/ ١٩٨٠ س ٣١ ص ٩٥٤ (اتفاق بإلزام العامل بأداء مبلغ ٣ جنيه شهرياً مقابل انتقاله بسيارة الشركة من منزله إلى مقر عمله ذهاباً وعودة) ـ ٢٧/ ١/ ١٩٧٣ س ٢٤ ص ١١٤ (اتفاق يتضمن استبدال أجر ثابت بالعمولة) ـ ١٧/ ٣/ ١٩٧٩ س ٣٠/ ١ ص ٨١٥ (الاتفاق

الأكثر فائدة للعامل[1]. ويقع صحيحاً الصلح أو النزول عن حقوق يقررها العقد زيادة عن تلك المقررة في قانون العمل[2].

٦ ـ يختص قاضي الموضوع بتفسير عقد الصلح، شأن باقي العقود. ولا يخضع في ذلك لرقابة محكمة النقض ما دام لم يمسخ العقد ويستند في تفسيره إلى أسباب سائغة. ولمحكمة الموضوع كامل السلطة في تقدير ما ينطوي عليه الصلح من إقرار أحد طرفيه للآخر بحق متنازع فيه.

ولا يجوز الدفع ببطلان الاتفاق بالنزول والصلح لأول مرة أمام محكمة النقض لما يخالطه من واقع كان يجب طرحه على محكمة الموضوع.

المطلب الرابع

تفتيش أماكن العمل والضبطية القضائية

إن الصفة الآمرة لقواعد قانون العمل دعت المشرع إلى وضع نظام

بين نقابة عمال ومستخدمي الفنادق والمحلات العامة وبين ممثلين لهذه الفنادق والمحلات على توزيع حصيلة الوهبة ومقدارها عشرة في المائة بواقع ٨٪ للعمال و ٢٪ لأصحاب العمل لتغطية خسائرهم الناشئة عن فقد وتلف أدواتهم) ـ ٢٠/٣/١٩٧٦ س ٢٧ ص ٧١٠ (اتفاق يتضمن تحديد الأجر مضافاً إليه مبلغ معين يمثل متوسط المنح التي كان يقبضها في الثلاث سنوات السابقة على العمل باللائحة وبما يجاوز الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً.

(١) نقض ٢٩/١٢/١٩٧٣ س ٢٤ ص ١٣٧٩ ويقضي بأنه إذا كانت إجازة الأعياد حقاً أوجبه الشارع للعامل وفرض حداً لها، فإن هذه الإجازة هي التي يلتزم بها رب العمل التزاماً متعلقاً بالنظام العام بحيث لا يمكنه الانتقاص منها إلا في الأحوال المستثناة في القانون. وأما إذا اتفق رب العمل مع عماله على منحهم إجازة بأجر في الأعياد يزيد مقدارها على الحد المقرر قانوناً فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً ويجب اتباعه لأنه أكثر فائدة للعامل.

(٢) ويبطل نزول العامل عما يقرره له عقد العمل الجماعي من حقوق لتعلق أحكامه بالنظام العام الحمائي.

خاص للتفتيش على أماكن العمل لضمان احترام هذه القواعد ومراقبة تنفيذ أحكام هذا القانون.

يكون للعاملين الذين لهم صفة الضبط القضائي في تنفيذ أحكام هذا القانون والقرارات الصادرة تنفيذاً له أن يزوروا أماكن العمل للتأكد من حسن تطبيق أحكامه. ويحمل هؤلاء العاملون بطاقة تثبت صفتهم ولهم حق الدخول إلى جميع أماكن العمل والقيام فيها بأي تفتيش كان وفحص الدفاتر والأوراق التي لها علاقة بالعمال وطلب البيانات اللازمة من أصحاب الأعمال ومن ينوب عنهم.

ويقتصر حق الدخول والتفتيش على أماكن العمل فقط دون غيرها، فلا يجوز دخول مسكن صاحب العمل أو تفتيشه ولو كان ملحقاً بمحل العمل إلا طبقاً للقواعد العامة في قانون الإجراءات الجنائية. ولا يجوز دخول مكان العمل أو تفتيشه إلا في ساعات العمل سواء كان ذلك ليلاً أو نهاراً، فلا يصح في عداها إلا طبقاً للقواعد العامة. والعبرة بساعات العمل الفعلي، فيجوز الدخول والتفتيش إذا كان العمل جارياً فعلاً في غير أوقات العمل المحددة ولو كان المحل مغلقاً طالما ظهرت إمارات خارجية تكشف عن جريان العمل.

ويحلف الموظفون القائمون بالتفتيش ورؤساؤهم، عند تعيينهم، اليميـن أمام وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بأن يقوموا بأداء عملهم بأمانة وإخلاص وألا يفشوا سراً من أسرار العمل أو أي اختراع صناعي اطلعوا عليه بحكم وظيفتهم حتى بعد تركهم العمل.

وينبغي على أصحاب الأعمال أو من ينوبون عنهم الاستجابة لطلب الحضور الموجه إليهم من العاملين المكلفين بمراقبة تنفيذ هذا القانون في المواعيد التي يحددونها، ويجب عليهم كذلك تسهيل مهمتهم وأن يقدموا لهم معلومات صادقة فيما يتعلق بهذه المهمة. وعلى سلطات الضبط والربط أن تساعدهم عند قيامهم بوظيفتهم مساعدة فعالة إذا طلب منهم ذلك.

المطلب الخامس

الجزاء الجنائي على مخالفة قواعد قانون العمل

لم يكتف المشرع بتقرير البطلان، كجزاء مدني، بالنسبة للتصرفات المبرمة بالمخالفة لأحكام قانون العمل، بل حرص على ضمان فعالية تطبيق تلك الأحكام من خلال فرض جزاءات جنائية على مخالفة نصوص ذلك القانون. ومن ثم يتميز قانون العمل بأن مخالفة قواعده الآمرة تكون جريمة جنائية. وردت مواد التجريم (عشرة نصوص) في الباب الثامن من قانون العمل متضمنة العقوبات التي تطبق عند مخالفة أحكامه.

ويعبر الجزاء الجنائي عن مدى أهمية قواعد قانون العمل وتعلقها بالنظام العام لمساسها بالمصلحة العامة من خلال حماية الطبقة العاملة من جهة وتحقيق السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدولة من جهة أخرى. وإذا كان اللجوء إلى الجزاء الجنائي أمراً ضرورياً عند نشأة قانون العمل لضمان تطبيقه، إلا أن هذا القانون قد تطور ورسخت أقدامه مما يستوجب تقرير جزاءات خاصة به وتطويرها بدلاً من الاعتماد كلية على الجزاء الجنائي التقليدي الذي أثبتت السياسة التشريعية المعاصرة عدم جدوى التوسع فيه أو المغالاة في تقرير العقوبة.

ولعل من أهم المبادىء التي تقوم عليها سياسة التجريم في مجال قانون العمل:

١ ـ قيد المشرع سلطة القاضي، فلا يجوز الحكم بوقف تنفيذ العقوبات المالية أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبات المقررة قانوناً لأسباب تقديرية. ويوجب المشرع، غالباً، مضاعفة العقوبة في حالة العود دون أن يكون للقاضي سلطة جوازية في ذلك.

٢ ـ إن العقوبات الواردة في قانون العمل هي الحد الأدنى، ومن ثم فهي لا تخل بأية عقوبة أشد ينص عليها أي قانون آخر.

٣ ـ يجيز المشرع تعدد العقوبات عن الفعل الواحد وذلك خلافاً للقواعد العامة في القانون الجنائي. يرمي المشرع إلى تشديد العقاب على أصحاب الأعمال حيث يقضي، في كثير من الحالات، بتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة. ويلاحظ أن هذا التعدد قاصر على المخالفات المتعلقة بحقوق العمال مباشرة دون المخالفات المرتبطة بالأحكام التنظيمية الخاصة بحسن سير العمل واستقراره.

٤ ـ إن المسؤولية الجنائية تقع على كاهل صاحب العمل أو المدير المسؤول، فالجريمة تقوم بصدد صاحب الأمر بحسب النظام الموضوع للمنشأة، في الإشراف الإداري على شؤون العمال المنوط به الاختصاص بتنفيذ ما يفرضه القانون مالكاً كان أو غير مالك.

ويقرر المشرع مبدأ المسؤولية التضامنية في هذا الصدد. يقوم التضامن في المسؤولية الجنائية والمدنية بين أصحاب العمل الأصليين. ويكون صاحب العمل أو من يفوضه أو المدير المسؤول مسؤولاً بالتضامن مع المتسبب في ارتكاب المخالفة. فطبقاً للمادة الثامنة تقوم مسؤولية تضامنية جنائية بين أصحاب الأعمال في حالة تعددهم وهي مسؤولية شخصية يسأل كل منهم عن مخالفة ارتكابها. فإذا حكم بالغرامة على أكثر من صاحب عمل فإنهم يكونون متضامنين في أداء هذه العقوبة، ويجوز للدولة تحصيل مجموع الغرامات المقضي بها من أي واحد منهم. ومن جهة أخرى يقوم التضامن، في المسؤولية المدنية فقط، بين صاحب العمل ومن تنازل لهم عن العمليات كلها أو بعضها، أي أن المتنازل إليه عن المنشأة يكون مسؤولاً بالتضامن مع صاحب العمل في المسائل المدنية فقط دون الجنائية[١].

٥ ـ من المقرر عدم قبول الدفع بالجهل بالقانون أو بالغلط فيه في نفي المسؤولية الجنائية بانتفاء القصد الجنائي، إلا أن محكمة النقض قد اتجهت، بالنسبة للمسؤولية الجنائية، إلى جواز الاعتذار بجهل قاعدة أي تشريع آخر

(١) نقض جنائي ١٨/ ٥/ ١٩٦٥ س ١٦ ص ٤٨٢.

غير جنائي مثل قانون الأحوال الشخصية وقانون العمل، إذ يتعلق الأمر «بجهل مركب من جهل بقاعدة مقررة في قانون العمل وبالواقع في وقت واحد مما يجب قانوناً في المسائل الجنائية اعتباره في جملته جهلاً بالواقع»[١].

٦ ـ تؤول أموال الغرامات المحكوم بها، في الأصل، إلى خزانة الدولة. خرج المشرع على ذلك الأصل وقضى بأن تؤول إلى وزارة القوى العاملة والتدريب جميع المبالغ المحكوم بهاعن مخالفات أحكام هذا القانون ويكون التصرف فيها على الوجه الآتي:

(أ) ثلثان يخصصان للصرف في الأوجه وبالشروط والأوضاع التي يصدر بها قرار من وزير الدولة للقوى المعاملة والتدريب[٢].

(ب) ثلث يخصص للمؤسسات الثقافية العمالية والاجتماعية العمالية التابعة للاتحاد العام لنقابات العمال يوزع بينها بقرار يصدر من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب وبالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال.

الفصل الثالث
نطاق تطبيق قانون العمل

سريان قانون العمل في الزمان والمكان:

رأينا انه يترتب على الطبيعة الآمرة لقواعد قانون العمل لتعلقها بالنظام

---

(١) نقض جنائي ٢٨/٣/١٩٦٦ س ١٧ ص ٣٧٨.

(٢) المادة الخامسة من قانون العمل. صدر القرار الوزاري رقم ٢٦ لسنة ١٩٨٢ في مصر ليوزع تلك الحصيلة بواقع ٥٪ لصالح العاملين بالأقلام الجنائية للمحاكم وأقسام الشرطة، ٥٪ للعاملين بمديريات وزارة القوى العاملة والعاملين بديوان عام الوزارة. ويخصص ثلث باقي الحصيلة للمؤسسة الثقافية العمالية والمؤسسة الثقافية الاجتماعية مناصفة بينهما. ويخصص الثلثان للصرف منها على أوجه الرعاية الاجتماعية والصحية والثقافية أو في مكافآت وحوافز للعاملين أو منح أو إعانات أو مساعدات للمنظمات التي تقدم خدمات للعاملين.

الامام سريان هذه القواعد بأثر فوري مباشر من وقت نفاذها على آثار العقود التي أبرمت في ظل القانون السابق ويبطل كل شرط مخالف ولو كان سابقاً على العمل بالقانون.

وتقضي قواعد تنازع القوانين بأن العقد والالتزامات التي تنشأ عنه يخضع لقانون الإرادة الذي يختاره المتعاقدان وإلا فقانون الدولة التي يوجد فيها الموطن المشترك للمتعاقدين إذا اتحدا موطناً، فإن اختلفا موطناً سرى قانون الدولة التي تم فيها العقد[1]. يرد على هذه القاعدة قيد هام مقتضاه أنه إذا تعلقت القواعد القانونية بالنظام العام أو بالأمن المدني فإنها تسري على كافة العقود التي يتم تنفيذها في الدولة. وعلى ذلك فإن قانون العمل سرى على عقود العمل التي يجري تنفيذها في مصر بغض النظر عن موقع مركز الإدارة الرئيسي للعمل وحتى لو اتفق المعاقدان على قانون آخر.

سريان قانون العمل من حيث الأشخاص:

رسم المشرع، بموجب المادة الثالثة، نطاق تطبيق قانون العمل بطريقة تتسم بالوضوح والتحديد، فقد حدد مجال سريانه عن طريق الاستبعاد وليس عن طريق الحصر والتعداد. فقانون العمل ينطبق على كل من تتوافر شروط تطبيقه باستثناء الفئات التي نص المشرع صراحة على استبعادها كلياً أو جزئياً من هذا النطاق.

فمن المقرر أن قانون العمل يسري على علاقات العمل التبعي المأجور الخاص، أي أنه يحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر وتحت سلطته وإشرافه مقابل أجر. لذلك فإنه يمكن القول بأنه يشترط لسريان قانون العمل توافر ثلاثة شروط: أن يكون العمل خاصاً، وأن يكون مأجوراً، وأن يكون تبعياً. ومن ثم فإن كل علاقة عمل تتوافر فيها تلك الشروط تخضع لأحكام قانون العمل ما لم يستبعدها المشرع كلياً أو جزئياً من نطاق تطبيقه.

---

(١) م ١/١٩ مدني.

طوائف العمال والإجراء المستثناة من الخضوع لقانون العمل اللبناني:

تنص المادة السابعة من قانون العمل اللبناني على أنه يستثني من أحكام هذا القانون: ١ - الخدم في بيوت الافراد. ٢ - النقابات الزراعية التي لا علاقة لها بالتجارة والصناعة، وهذه النقابات سيوضع لها تشريع خاص. ٣ - المؤسسات التي لا يشتغل فيها إلا أعضاء العائلة تحت إدارة الأب أو الأم أو الوصي. ٤ - الإدارات الحكومية والهيئات البلدية فيما يتعلق بالمستخدمين والإجراء والمياومين والموقتين الذين لا يشملهم نظام الموظفين وسيوضح لهم تشريع خاص.

يتضح من ذلك النص ما يلي:

أولاً: جعل المشرع اللبناني الطوائف المذكورة مستثناة من الخضوع لكافة أحكام قانون العمل، وذلك بخلاف المشرع المصري الذي استثنى بعض الفئات من كل أحكام قانون العمل وأخضع بعض الفئات لجانب من أحكام هذا القانون كما سنرى.

ثانياً: إن طائفة خدم المنازل مستثناة من الخضوع لقانون العمل المصري واللبناني وتخضع لأحكام القانون المدني أو قانون الموجبات[1]. وسنرى المقصود بتلك الطائفة. ويقتصر الاستثناء في القانون اللبناني على الخدم أما القانون المصري فيمد هذا الاستثناء إلى من هم في حكم عمال الخدمة المنزلية كما سنرى.

ثالثاً: يستبعد القانون اللبناني، دون المصري، طائفة الإجراء الزراعيين من نطاق تطبيق قانون العمل، ويخضعون بالتالي لقانون الموجبات. ويقصد بالأجير الزراعي كل من يعمل في مشروع زراعي لا علاقة له بالصناعة أو التجارة[2].

(١) استئناف بيروت رقم ٧٥٧ في ١٥/٦/١٩٥٤ ن ق ٨ ص ٦٢٧ - رقم١٢٣٦ في ١٧/١١/١٩٦٦ حاتم جـ ٦٩ ص ٥٥.

(٢) م.ع.ت جبل لبنان ٣١٤ في ١٢/١٠/١٩٦٠ - ٤٧٦ في ٦/١٢/١٩٦١ فرح أبي راشد ص ٥٨٤.

رابعاً: استبعد القانون اللبناني أيضاً المؤسسات التي لا يعمل فيها سوى أعضاء العائلة فقط وتحت إدارة الأب أو الأم أو الموصي. ولا يتوافر الاستثناء بالنسبة لمن يعمل في مؤسسة عائلية تضم غرباء في العمل أو الإدارة. أما القانون المصري فيستبعد أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً.

خامساً: استبعد المشرع اللبناني من نطاق قانون العمل طائفة الموظفين والعاملين بالدولة والهيئات الاعتبارية العامة حيث يخضعون للقانون الخاص بهم. وكذلك الحال في القانون المصري مع ملاحظة أن هذا القانون يخضع تلك الطائفة لجانب من أحكام قانون العمل كما سنرى.

وسوف تتضح لنا أبعاد تلك الاستثناءات من خلال دراستنا لها فيما يلي:

وباستعراض الأعمال المستبعدة من نطاق تطبيق قانون العمل، في مصر، يمكن حصرها في مجموعات ثلاث هي: الأعمال المستبعدة كلية من نطاق تطبيق قانون العمل، الأعمال المستبعدة جزئياً من نطاق تطبيق قانون العمل، الأعمال المستبعدة لتنظيمها بتشريع خاص.

المبحث الأول

الأعمال المستبعدة من سريان كافة أحكام قانون العمل

طبقاً للمادة الثالثة لا تسري أحكام قانون العمل على كل من العاملين بالحكومة، عمال الخدمة المنزلية، أفراد أسرة صاحب العمل.

المطلب الأول

عمال الحكومة

يتحدد نطاق تطبيق قانون العمل بعلاقات العمل التي تقوم بين أطراف

من أشخاص القانون الخاص فقانون العمل ينظم العمل الخاص أي الروابط الخاصة الناشئة عن العمل. ومن ثم يخرج من نطاق تطبيق هذا القانون العمل العام أي العمل الذي يؤديه، الشخص لحساب الدولة أو الأشخاص الاعتبارية العامة. يشمل الاستثناء جميع العاملين في الجهاز الإداري للدولة أي الذين يعملون في وزارات الحكومة ومصالحها، بالإضافة إلى العاملين بوحدات الحكم المحلي وهي المحافظات والمدن والمراكز والأحياء والقرى، وكذلك العاملون بالهيئات العامة وهي أشخاص القانون العام التي تدير المرافق العامة وتتمتع بالشخصية الاعتبارية ولها ميزانية مستقلة ملحقة بميزانية الجهة الإدارية التابعة لها.

لا تخضع الطوائف المذكورة لأحكام قانون العمل بل لأحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة، ذلك إن العلاقة التي تربط بين هؤلاء العاملين والجهات التابعين لها ليست علاقة تعاقدية بل علاقة وظيفية تحكمها القوانين واللوائح وتدخل في نطاق القانون العام وولاية القضاء الإداري. ولا يهم التسمية التي تطلق على هؤلاء العاملين: عمالاً أو مستخدمين أو موظفين.

واستثناء من ذلك المبدأ يخضع عمال الحكومة لأحكام الباب الخامس من قانون العمل الخاص بالسلامة والصحة المهنية[1]. ويجوز لرئيس الجمهورية أن يمد ما يراه من أحكام قانون العمل على العاملين بالحكومة[2].

المطلب الثاني

عمال الخدمة المنزلية

لا تسري أحكام قانونالعمل على عمال الخدمة المنزلية ومن في

(١) م ١٠٨ : ١٣٢ فيما عدا المادتين ١٢٣، ١٢٤.

(٢) م ٣ عمل.

حكمهم، ويخضع هؤلاء العمال لأحكام القانون المدني[1].

ويقال عادة في تبرير هذا الاستثناء أن طبيعة العمل الذي يؤدونه يتصف بالخصوصية. فالخادم على صلة خاصة ومباشرة بالمخدوم حيث يقف على أسراره وشؤونه الخاصة مما يبرر عدم تقيد المخدوم بالقواعد التي يفرضها قانون العمل، الأمر الذي يتطلب وضع قانون خاص بهم تراعى فيه هذه الظروف. ولا نتفق مع هذا التبرير الواهي لحرمان تلك الفئة الضعيفة والأولى بالرعاية من الضمانات والحقوق المقررة في قانون العمل بحجة إصدار قانون خاص بهم، لم ولن يرى النور، ذلك إنه من الصعب على السادة النواب تقبل حصول خدمهم على ذات المكاسب التي خطى بها باقي العمال.

والمقصود بالخادم هو الشخص الذي يقوم بعمل مادي لخدمة شخص المخدوم أو ذويه مثل الطباخ ومن يقوم بتنظيف وترتيب شؤون المنزل وقضاء حاجياته. فلا تثور صعوبة بالنسبة للشخص الذي يؤدي عملاً مادياً داخل المنزل، فتلك هي الصورة التقليدية لخادم المنزل.

فيخرج عن طائفة الخدم الأشخاص الذين يقومون بأعمال ذهنية أو عقلية ولو داخل المنزل كالمدرس أو السكرتير الخاص وأمين المكتبة ومربية الأطفال التي تتولى تثقيف الطفل وتلقينه قواعد السلوك القويمة بحيث تغلب الناحية الذهنية على عملها، أما إذا كان عملها مادياً يقتصر على العناية بنظافة الأطفال وحراستهم فإنها تعتبر خادمة.

ويخرج عن طائفة الخدم كذلك من يعمل لدى صاحب العمل في حرفته أو مهنته دون أن يتصل بشخصه أو بذويه كالساعي والفراش في المكتب أو المدرسة أو العيادة والممرض ومربي الطيور وخدم المحال التجارية والسياحية كالفنادق والبنسيونات والمطاعم والمقاهي. وإذا قام أي من هؤلاء في ذات الوقت باداء الخدمات المنزلية لصاحب العمل فإن العبرة

---

(١) ولعمال الخدمة المنزلية الحق في تكوين نقابات، م ٢/هـ من القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦.

بالعملي الأصلي أو الأساسي منهما. وإذا تعذر تحديد العمل الرئيسي وجب تغليب الصفة التي تكون في صالح العامل أي اعتباره عاملاً لا خادماً لأن هذا أصلح له.

ويعتبر في حكم خادم المنزل ولا يخضع لقانون العمل كل من يقوم بعمل مادي وثيق الصلة بشخص المخدوم ولو كان خارج المنزل ولو لم يجر العمل على تسميته خادماً كالسائق والبستاني الخاص وبواب أو خفير المسكن الخاص.

أما بالنسبة لبواب العمارة الاستغلالية التي تضم أكثر من ساكن بوحداتها المختلفة فإن القضاء يستقر على أنه لا يعتبر من قبيل خدم المنازل ومن في حكمهم، بل هو عامل عادي يخضع لقانون العمل، ذلك أن عمله يتصل بالعقار في ذاته من حراسة ونظافة وهو عمل لا يتصل بشخص مالك العمارة ولو كان مقيماً فيها، ولا يؤثر في ذلك قيامه ببعض الخدمات للسكان لأن ذلك لا يدخل في عمله الأصلي بل يؤديه عرضاً وبمقابل. ويختلف الأمر إذا غلبت على عمل البواب صفة الخصوصية وكان خادماً لمالك العمارة في منزله أو انسحب عليه وصف خادم المنزل حكماً وغلبت عليه هذه الصفة[١].

المطلب الثالث

أفراد أسرة صاحب العمل

استبعد المشرع من الخضوع لأحكام قانون العمل أفراد أسرة صاحب العمل وهم الزوج أو الزوجة وأصوله وفروعه الذين يعولهم فعلاً، مؤدي ذلك أن الاستبعاد قاصر على القرابة المباشرة دون قرابة الحواشي أو المصاهرة. وتخرج هذه الطائفة من الخضوع لقانون العمل كلية بما في ذلك قواعد السلامة المهنية وتنظيم العمل. وإن كان ذلك لا يمنع من خضوع تلك الطائفة

(١) نقض جنائي ٧/ ٣/ ١٩٦٦ ص ٢٢٥.

لأحكام القانون المدني المنظمة لعقد العمل.

ويقتصر هذا الاستثناء، بطبيعة الحال، على حالة كون صاحب العمل شخصاً طبيعياً أي الإنسان فهو الذي يتصور أن تكون له أسرة وتتوافر في حقه صلة القرابة، فلا ينطبق الاستثناء على الأشخاص الاعتبارية كالشركات والجمعيات ولو كان العامل قريباً لرئيس مجلس الإدارة أو المدير أو أحد الشركاء لأن أي من هؤلاء لا ينطبق عليه وصف صاحب العمل، إذ تتوافر تلك الصفة للشركة أو الجمعية، فلها شخصية قانونية مستقلة عن شخصية الشركاء والأعضاء.

ويشترط المشرع لاستبعاد هؤلاء الأقارب من نطاق قانون العمل أن يكون صاحب العمل هو العائل لهم بالفعل، أي إنه يتولى الإنفاق عليهم من مسكن ومأكل وملبس. ويستوي أن تكون الإعالة بالاتفاق أي اختيارية أم جبرية تقررت بحكم قضائي، ويستوي أن تكون الإعالة تبرعية أم قانونية أي بناء على التزام يفرضه القانون كنفقة الأقارب.

المهم هو توافر الإعالة الفعالية، فلا تكف الإعالة القانونية أي مجرد وجود التزام بالإعالة. فإذا كان صاحب العمل ملزم بإعالة العامل (الوالد أو الإبن مثلاً) إلا أنه لا ينفذ التزامه القانوني فإن الاستثناء لا يتوافر وينطبق قانون العمل في هذه الحالة. فالعبرة بحقيقة الوضع أي بحدوث الإعالة فعلاً من عدمه. ولا تتطلب الإعالة إقامة العامل مع صاحب العمل في مسكن واحد، فيمكن توافر الإعالة في مسكن مستقل.

يؤدي هذا الاستثناء إلى حرمان أقارب صاحب العمل من مزايا وضمانات قانون العمل. ويقال في تبرير ذلك أن رابطة القرابة أقوى من رابطة القانون، ويخشى أن يؤدي سريان قانون العمل عليهم إلى إفساد الرابطة العائلية، فضلاً عن أن هؤلاء الأشخاص هم بطبيعة العلاقة الموجودة بين صاحب العمل وبينهم سيعاملون معاملة سخية. والواقع أن هذا التبرير بات محل نظر في ظل تغير العلاقات الأسرية في الوقت الراهن، ولا تثور مسألة

تطبيق القانون إلا في حالة وقوع الخلاف ومن ثم يمكن أن يتعرض هؤلاء الأقارب إلى المعاملة السيئة والحرمان من مزايا قانون العمل وخضوعهم لأحكام القانون المدني.

المبحث الثاني
الأعمال المستبعدة من سريان بعض أحكام قانون العمل

استبعد المشرع بعض الأعمال من الخضوع لبعض أحكام قانون العمل دون البعض الآخر، والأعمال المستثناة هي: الأعمال العرضية، أعمال الوكلاء المفوضين، الأعمال التجهيزية والتكميلية وأعمال الحراسة والنظافة، أعمال الفلاحة البحتة. تخضع الأحكام المذكورة في جملتها لأحكام قانون العمل فيما عدا بعض تلك الأحكام.

١ ـ الأعمال العرضية:

استبعد المشرع الأعمال العرضية التي لا يستغرق إنجازها أكثر من شهر من تطبيق الفصل الخاص «بتنظيم تشغيل العمال»[١]، أي أن القواعد المنظمة لتشغيل العمال لا تسري على تلك الأعمال العرضية[٢].

٢ ـ الأعمال التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن صاحب العمل:

توجد صلة وثيقة بين صاحب العمل والوكيل المفوض حيث يقوم

---

(١) م ٢٥ عمل. وهو الفصل الثاني من الباب الثاني من قانون العمل ويضم المواد من ١٦، ٢٥.
ويجوز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض هذه الأعمال. م ٢٥/ ٢ عمل.

(٢) أعطى المشرع في المادة ٢٥ للعمل العرضي مفهوماً مغايراً عن ذلك الذي تبناه في المادة ١ التي تشترط لاعتبار العمل عرضياً «ألا يكون داخلاً في مهنة صاحب العمل وألا يستغرق إنجازه أكثر من ستة أشهر».

بتمثيله وينوب عنه في الإدارة والإشراف، ويتمتع، في الغالب بسلطة التوقيع عن رب العمل وإبرام التصرفات القانونية عنه والتحقيق مع العمال وتوقيع الجزاءات التأديبية عليهم، هذا بالإضافة إلى سلطة إجراء التنظيمات والتعديلات الجوهرية في نظام العمل.

وإنطلاقاً من تلك الصلة والثقة الخاصة بين صاحب العمل ووكيله المفوض قدر المشرع استثناء عمل الوكلاء المفوضين من تطبيق نوعين من قواعد قانون العمل:

أولاً: لا يخضع عمل الوكيل المفوض لأحكام الفصل الخاص بتنظيم تشغيل العمال حتى تتاح لصاحب العمل حرية استخدام وكيله المفوض بعيداً عن مكاتب التوظيف والتخديم[1].

ثانياً: لا يخضع عمل الوكيل المفوض للقواعد الخاصة بالحد الأقصى لساعات العمل ولفترة وجود العامل في مكان العمل[2] حيث ينبغي أن يترك للطرفين حرية تنظيم أوقات العمل.

٣ ـ الأعمال التجهيزية والتكميلية وأعمال الحراسة والنظافة:

استبعد المشرع هذه الأعمال التي يتعين إنجازها قبل أو بعد انتهاء العمل من سريان قواعد قانون العمل الخاصة بالحد الأقصى لساعات العمل ولفترة وجود العامل في مكان العمل[3].

٤ ـ أعمال الفلاحة البحتة:

وهي الأعمال الخفيفة التي تتصل بالزراعة بصورة مباشرة. ويجري

---

(١) م ٢٥ عمل. ويجوز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب أن يصدر قراراً بسريان أحكام هذا الفصل على كل أو بعض هذه الأعمال.

(٢) وهي الأحكام الواردة في المواد ١٣٣ : ١٣٥ عمل.

(٣) م ١٤٢. ويتم تحديد تلك الأعمال والحد الأقصى لساعات العمل فيها بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب ويستحق هؤلاء العمال أجراً إضافياً طبقاً للمادة ١٣٨ عمل.

العمل على أن يقوم بها النسوة والصغار، ومن أمثلتها تنقية البذور وإلقائها ومكافحة الآفات والحصاد ورعي الماشية.

استثنى المشرع هذه الأعمال من قواعد قانون العمل الخاصة بتشغيل النساء والأحداث[1].

المبحث الثالث

أعمال مستبعدة من تطبيق قانون العمل لتنظيمها بتشريع خاص (تطبيق قانون العمل فيما لم يرد بشأنه نص خاص)

وضع المشرع لبعض الأعمال تنظيمات خاصة، يخضع العاملون في هذه الأعمال للتشريعات الخاصة بهم، ومن ثم لا يسري قانون العمل على هؤلاء العمال إلا فيما لا يتعارض مع التنظيم الخاص بهم، أي أن التشريع الخاص يسري ـ ابتداءً ـ على تلك الفئات من العمال، فإذا لم يوجد نص في هذه التشريعات الخاصة فإن قانون العمل يسري عليهم. فتطبيق قانون العمل لا يتم، في هذه الحالة، إلا على سبيل الاحتياط، أي فيما لم يرد بشأنه قواعد عمل خاصة. ونعرض لتلك الفئات من الأعمال على التوالي:

المطلب الأول

العاملون بشركات قطاع الأعمال العام

أخرج المشرع العاملين في القطاع العام من نطاق سريان قانون العمل وأخضعهم للنظام القانوني الخاص بهم، ولا ينطبق قانون العمل عليهم إلا

(١) م ١٤٩، ١٥٩ عمل. الفصل الثاني والثالث من الباب السادس.

فيما لم يرد بشأنه نص خاص في ذلك النظام[١].

صدر قانون شركات قطاع الأعمال العام الجديد وقضى بحلول الشركات القابضة محل هيئات القطاع العام، كما تحل الشركات التابعة محل الشركات التي تشرف عليها هذه الهيئات (شركات القطاع العام)، وتنتقل إلى الشركات القابضة والشركات التابعة لها كافة ما لهيئات القطاع العام وشركاته الملغاة من حقوق وتتحمل بجميع التزاماتها[٢].

حرص المشرع على استبعاد تطبيق قانون العاملين بالقطاع العام على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام وذلك اعتباراً من تاريخ العمل بلوائح أنظمة العاملين بها. وتستمر معاملة هؤلاء العاملين بجميع الأنظمة والقواعد التي تنظم شؤونهم الوظيفية وذلك إلى أن تصدر لوائح أنظمة العاملين بالشركات المنقولين إليها. تضع الشركة بالاشتراك مع النقابة العامة المختصة اللوائح المتعلقة بنظام العاملين بها، وتتضمن هذه اللوائح على الأخص نظام الأجور والعلاوات والبدلات والإجازات طبقاً للتنظيم الخاص بكل شركة، وتعتمد هذه اللوائح من الوزير المختص[٣].

حرص المشرع على تقرير مبدأ عام مؤداه سريان أحكام قانون العمل على العاملين بشركات قطاع الأعمال فيما لم يرد بشأنه نص خاص في قانون قطاع الأعمال واللوائح الصادرة تنفيذاً له، وتسري بصفة خاصة أحكام الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل في شأن منازعات العمل الجماعية

---

(١) م ١٦ من القانون ٩٧/ ١٩٨٣، م ١ من القانون ٤٨/ ١٩٧٨.
نقض ٢٠/ ٢/ ١٩٨٣ المجموعة س ٣٤ جـ ١ ص ٥٠٢.

(٢) المادة الثانية من القانون ٢٠٣/ ١٩٩١. استبقى المشرع شركات القطاع العام للبترول. وبنوك القطاع العام وشركات القطاع العام للتأمين. وتنظم هذه الشركات قوانين خاصة ويتم الرجوع، فيما لم يرد بشأنه نص في هذه القوانين، إلى قانون هيئات القطاع العام وشركاته رقم ٩٧/ ١٩٨٣. وتخضع علاقات العمل في هذه الشركات لقانون نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٤٨/ ١٩٧٨.

(٣) المادة الرابعة والخامسة و ٤٢ من قانون شركات قطاع الأعمال العام.

التي تنشأ بين إدارة الشركة والتنظيم النقابي. وتسري أحكام الباب الخامس من القانون المذكور بشأن السلامة والصحة المهنية[١]. مؤدى ذلك أن المشرع اعتبر قانون العمل صاحب الولاية التشريعية العامة بالنسبة للعاملين بشركات قطاع الأعمال في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص في قانونها ولائحته التنفيذية ولوائح أنظمة العاملين بها.

إلا أنه فيما يتعلق بواجبات العاملين والتحقيق معهم وتأديبهم فرق المشرع في الحكم بين العاملين بالشركات القابضة والعاملين بالشركات التابعة لها، حيث تسري على العاملين بالشركات القابضة الأحكام الواردة بقانون نظام العاملين بالقطاع العام، بينما تسري على العاملين بالشركات التابعة أحكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل[٢]. مؤدى ذلك أن المشرع، فيما يتعلق بالواجبات والتحقيق والتأديب، عامل العاملين في الشركات التابعة نفس معاملة العاملين في شركات القطاع الخاص وأخضعهم لأحكام قانون العمل، بينما أخضع العاملين في الشركة القابضة، في هذا الصدد، لأحكام قانون القطاع العام كقاعدة عامة. وتلك التفرقة لا مبرر لها خاصة وأن المشرع قد نص صراحة على اعتبار الشركة القابضة من أشخاص القانون الخاص وتأخذ شكل شركة المساهمة[٣].

المطلب الثاني

العاملون بالمشروعات المقامة طبقاً لقانون الاستثمار

تعتبر المشروعات المقامة، طبقاً لقانون الاستثمار، أياً كان شكلها القانوني، من مشروعات القطاع الخاص وذلك أياً كانت الطبيعة القانونية

---

(١) م ٤٨ من نفس القانون.

(٢) م ٤٤ من نفس القانون.

(٣) م ١ من نفس القانون.

للأموال المصرية المساهمة فيها، ولا تسري عليها القوانين واللوائح الخاصة بالقطاع العام أو العاملين فيه[1]. مؤدى ذلك أن المشروعات المذكورة تعتبر من شركات القطاع الخاص وتعد علاقة العمل فيها علاقة تعاقدية تخضع، كقاعدة عامة، لأحكام قانون العمل فيما لم يرد بشأنها من أحكام خاصة.

حاول المشرع في قانون الشركات الجديد مساواة شركة المساهمة التي تؤسس وفقاً لأحكامه بمثيلتها التي تؤسس وفقاً لقانون الاستثمار، وعمل على التقريب قدر المستطاع بين الأنظمة القانونية التي تحكم الشركات سواء كانت شركات مملوكة بالكامل للمصريين أو شركات استثمار ذات مكون عربي أو أجنبي في رأس مالها[2]. ووضع المشرع قاعدة عامة هي اعتبار أحكام قانون الشركات الشريعة العامة لجميع الشركات يجب الرجوع إليها في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص بقانون الاستثمار أو بشركات قطاع الأعمال أو أي تنظيم خاص لبعض الشركات[3]. أدى كل ذلك إلى نوع من التقارب بين النظم القانونية للعاملين بالمشروعات المختلفة بل والوحدة التلقائية للأحكام المطبقة على هؤلاء العاملين.

يجري التمييز بين المشروعات المنشأة طبقاً لقانون الاستثمار على أساس نطاق العمل حيث يقتصر نشاط بعضها على المناطق الحرة، وتتميز بنظام قانوني مختلف في بعض الأوجه، ويمكن التعرف على ذلك من القرار الصادر بالموافقة على إقامة المشروع. يفرق المشرع بين النوعين من المشروعات باستخدام تعبيري: نظام الاستثمار الداخلي، ونظام الاستثمار في المناطق الحرة. فرق المشرع بين العاملين بمشروعات الاستثمار الداخلي والعاملين بمشروعات المناطق الحرة فيما يتعلق بمدى الخضوع لقواعد قانون العمل.

---

(١) م ٧ من قانون الاستثمار رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩.

(٢) القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ والمذكرة الإيضاحية له.

(٣) المادة الثانية من القانون المذكور.

يمكن القول بأن العاملين في مشروعات الاستثمار الداخلي يخضعون لكافة أحكام قانون العمل. يسري ذلك القانون على العاملين بتلك المشروعات ما لم يكن هناك نص خاص في قانون الاستثمار[١] أو تضمن عقد العمل حكماً مخالفاً ينطوي على معاملة أفضل للعامل.

يخضع العاملون في المناطق الحرة، كقاعدة عامة، بدورهم لأحكام قانون العمل والقانون المدني في شأن المسائل التي لم يرد لها تنظيم خاص في قانون الاستثمار، أي أنه ينبغي بداية الرجوع إلى النصوص الخاصة بالعاملين في المناطق الحرة، الواردة ضمن قانون الاستثمار، التي تفرد لهم أحكاماً معينة[٢] أو تستبعد تطبيق أحكام محددة بشأنهم[٣]. يتم الرجوع بعد

---

(١) لعل النص الخاص الوحيد الذي تضمنه قانون الاستثمار، في المادة ٢/٢٦، هو إعفاء المشروعات المذكورة من حكم المادة ١/٢٤ من قانون العمل التي تجيز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب إلزام بعض المنشآت باستخدام العمال وفقاً لتواريخ قيدهم لدى الجهات الإدارية.

(٢) يسري على العاملين بمشروعات المناطق الحرة نفس أحكام العاملين في قانون الشركات وقانون الاستثمار فيما يتعلق بالمواد ٢٠، ٢٦ من قانون الاستثمار، والمادة ٢٤ عمل، والحكم الخاص بالحد الأقصى لما يتقاضاه رئيس وعضو مجلس الإدارة، وحكم القانون ١٩٥٨/١١٣ في شأن التعيين في وظائف شركات المساهمة والمؤسسات العامة. رغبة من المشرع في تشجيع الاستثمار داخل المناطق الحرة حرص على تحرير علاقات العمل في المشروعات المقامة فيها من بعض القيود الواردة في قانون العمل من جهة وإفراد العاملين فيها ببعض الأحكام الخاصة من جهة أخرى وفوض مجلس إدارة الهيئة العامة للاستثمار في وضع القواعد المنظمة لشؤون هؤلاء العاملين على ضوء الموجهات الرئيسية التي بينها النص (م ٤٣ من قانون الاستثمار).

(٣) لعل الاستثناء البارز في هذا المقام هو استبعاد تطبيق أحكام الفصل الخامس من الباب الثالث من قانون العمل على المشروعات المقامة في المناطق الحرة (م ٤٣ من قانون الاستثمار). يترتب على ذلك عدم خضوع العاملين في هذه المشروعات للقواعد الخاصة بالفصل التأديبي في قانون العمل. تنتهي عقود عمل هؤلاء العاملين، فيما عدا ذلك، طبقاً لنفس الأحكام التي تنتهي بها عقود العمل الأخرى.

ذلك إلى القواعد الواردة في قانون الاستثمار بشأن العاملين في مشروعات الاستثمار بصفة عامة، وفيما عدا ذلك يجب الرجوع إلى قواعد قانون العمل بوصفه الشريعة العامة لعلاقات العمل. وإذا لم يتضمن قانون العمل نصاً لحكم المسألة المعروضة تعين أعمال القانون المدني باعتباره الشريعة العامة في العلاقات القانونية الخاصة، والأصل العام في التنظيم القانوني وما عداه الاستثناء.

المطلب الثالث

بعض الفئات الأخرى

هناك بعض الفئات الأخرى من العمال وضع المشرع لكل منها قانوناً خاصاً، ومن ثم فإن قانون العمل لا يسري على تلك الفئات إلا فيما لم يرد بشأنه نص خاص في القوانين الخاصة بهم. ويدخل في تلك الفئات:

- **العمال البحريون**، الذين يعملون على سفن تجارية بحرية تقوم بالنقل البحري للبضائع والركاب في أعالي البحار ويدخل في ذلك عمل ربان السفينة ومن يرتبط بها كالطبيب والطهاة والخدم، ولا يدخل في تلك الفئة العاملون على السفن التي تقوم باستخراج المعادن والعاملون في مجال إرشاد السفن أو تنظيفها أو إصلاحها أو شحنها أو تفريغها، وكذلك عمال الملاحة النهرية الداخلية. يخضع العمال البحريون لقانون عقد العمل البحري وقانون التجارة البحرية[1]، فإذا لم يوجد نص خاص في هذه التشريعات تم الرجوع إلى قواعد قانون العمل وأحكام عقد العمل في القانون المدني.

أما بالنسبة لعقود العمل في مشروعات الاستثمار الداخلي فلم يرد بشأنها إلى استثناء ومن ثم فهي تنتهي طبقاً لأحكام انقضاء عقود العمل بصفة عامة.

(١) القانون ١٩٥٩/١٥٨ في شأن عقد العمل البحري، والقانون ١٩٩٠/٨ الخاص بالتجارة البحرية.

- **عمال المناجم والمحاجر**، ويخضعون للتنظيم الخاص بهم[١]. ويسري قانون العمل عليهم فيما لم يرد به نص خاص في قانونهم، ويعمل كذلك بأحكام قانون العمل إذا كانت أكثر سخاء أي أفضل للعامل من الحكم الوارد في قانون المناجم والمحاجر[٢].

- **العاملون بالمدارس الخاصة**، ويخضعون لأحكام قانون التعليم. وتضع كل مدرسة خاصة لائحة داخلية بنظام العمل بها. ويصدر بتنظيم العلاقة بين العاملين في المدرسة الخاصة وصاحبها قرار من وزير التعليم بعد أخذ رأي وزير القوى العاملة. مؤدى ذلك أن العاملين بالمدارس الخاصة يخضعون لأحكام قرار وزير التعليم واللائحة الداخلية بنظام العمل في المدرسة الخاصة فإن لم يوجد نص طبقت أحكام قانون العمل[٣].

- **العاملون في النقابات العمالية**، ويخضعون لأحكام القانون الخاص بهم[٤]. ويسري عليهم قانون العمل فيما لم يرد به نص خاص في قانون النقابات العمالية أو القرارات أو اللوائح أو الأنظمة الأساسية الصادرة تنفيذاً له. ونفس الحكم بالنسبة للعاملين **في الأحزاب السياسية**[٥]، **والمؤسسات الصحفية**[٦]، **والجمعيات**[٧].

---

(١) القانون ٢٧/ ١٩٨١.
(٢) المادة الثالثة من نفس القانون.
(٣) المواد ٥٦، ٦٢، ٦٧ من قانون التعليم رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١.
(٤) القانون ٣٥ لسنة ١٩٧٦.
(٥) القانون ٤٠ لسنة ١٩٧٧ المعدل بالقانون ٣٦ لسنة ١٩٧٩ و ١٤٤ لسنة ١٩٨٠.
(٦) قانون سلطة الصحافة ١٤٨ لسنة ١٩٨٠.
(٧) قانون الجمعيات رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤، وقوانين الجمعيات التعاونية ١٧٨/ ١٩٥٢، ٣١٧/ ١٩٥٦، ٥١/ ١٩٦٩، ١٠٩/ ١٩٧٥، ١١٠/ ١٩٧٥.

الباب الثاني
موضوعات قانون العمل
(علاقات العمل الفردية والجماعية)

تتسم علاقة العمل، في الأصل، بالطابع الفردي، بمعنى أن العلاقات بين العمال وأصحاب العمل تستند، بصفة أساسية، إلى عقود عمل فردية تنظمها قواعد قانون العمل. ينظم عقد العمل الفردي العلاقة بين طرفيه: العامل وصاحب العمل. ويعد هذا العقد المرجع في تحديد مضمون علاقة العمل الفردية الناتجة عنه.

تطورت علاقات العمل بصورة مطردة نحو الطابع الجماعي. وبدأت علاقات العمل الجماعية في الظهور أثر ميلاد النظم والتنظيمات الجماعية ممثلة في النقابات العمالية ومنظمات أصحاب الأعمال، وما تسفر عنه العلاقات فيما بينها من مفاوضات وإبرام عقود عمل مشتركة بين مجموعات من العمال وأصحاب الأعمال، وحل ما يثور بشأنها من خلافات عن طريق التوفيق والتحكيم، هذا بالإضافة إلى تشكيل مجالس ولجان استشارية ومعاونة في هذا الصدد.

وقبل التعرض لعلاقات العمل الفردية ممثلة في عقد العمل محور دراستنا، نعرض بإيجاز لملامح علاقات العمل الجماعية.

الفصل الأول
علاقات العمل الجماعية

المبحث الأول
المجالس واللجان الاستشارية
(التشاور والتعاون)

حرص المشرع على خلق جو من الثقة والتعاون بين العمال وأصحاب الأعمال بهدف المشاركة في إدارة المشروع ونجاحه وذلك من خلال تشكيل مجلس ولجان استشارية ومعاونة.

المجلس الوطني للعمل في لبنان:

أصدر المشرع اللبناني المرسوم ٦٣٠٤ في ٥ كانون الأول ١٩٦٦ المعدل بالمرسوم ١٠٨٠٦ في ١٨/١٢/١٩٧٥ وذلك بتأليف وتنظيم المجلس الوطني للعمل.

وهو هيئة استشارية لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية مهمته درس القضايا الاجتماعية والمشاكل الناشئة عن علاقة الإجراء بأصحاب العمل وإبداء الرأي وتقديم الاقتراحات والتوصيات في هذا الشأن[١].

يمكن أن يستشار المجلس الوطني للعمل في مشاريع القوانين المتعلقة بالعمل والشؤون الناجمة عنه أو التي تمت إليه بصلة. كما يمكن أن تعرض عليه لإبداء الرأي مشاريع المراسيم ومشاريع النصوص التنظيمية التي ترمي إلى تأمين تطبيق القوانين المنوه عنها.

يرأس المجلس وزير العمل، ويتألف من ١٢ عضو يمثلون أرباب

---

(١) م.ع.ت بيروت ١٩/١١/١٩٩١، نبيلة زين ص ٨٥.

العمل، ١٢ عضو يمثلون الإجراء. يجب أن يكون ممثلوا أرباب العمل منتمين إلى القطاعات الستة الآتية بمعدل مندوبين اثنين لكل قطاع: الصناعة ـ الزراعة ـ التجارة ـ مصارف وتأمين ـ المهن الحرة ـ الحرف والمشاغل. أما عن ممثلي الإجراء فيتم اختيارهم من لوائح تتضمن كل منها أربعة أسماء على الأقل وتقدمها كل من اتحادات النقابات المعترف بها.

أما المشرع المصري فقد أنشأ مجلساً استشارياً ولجان معاونة.

(أ) المجلس الاستشاري الأعلى:

يشكل بقرار من رئيس الجمهورية مجلس استشاري أعلى للعمل برئاسة وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب يضم أعضاء بحكم وظائفهم وعدداً متساوياً من أعضاء يمثلون اتحادات أصحاب الأعمال وأعضاء يمثلون العمال ويحدد القرار اختصاصات هذا المجلس[1].

ويأتي هذا المجلس على رأس المجالس واللجان الاستشارية والمعاونة. وهو يتولى، بصفة عامة، النظر في جميع موضوعات ومشروعات القوانين المتعلقة بالعمل والعمال قبل إصدارها لإبداء الرأي فيها. ويجوز للمجلس أن يشكل من بين أعضائه ومن غيرهم لجاناً فرعية لدراسة الموضوعات المعروضة عليه، وله أن يدعو لحضور جلساته من يرى الاستعانة بخبرتهم دون أن يكون لهم صوت في المداولات[2].

(ب) اللجان المعاونة أو الاستشارية:

يشكل وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرارات منه لجاناً معاونة أو استشارية في مجالات الاستخدام والتدريب المهني والأجور، سواء على مستوى الجمهورية أو المحافظة أو القطاع. وتحدد القرارات اختصاصات هذه اللجان وكيفية سير العمل بها ومدى إلزامية قراراتها. وتضم اللجان

---

(١) م ٧٦ عمل.

(٢) انظر القرار الجمهوري رقم ٥٦٠ لسنة ١٩٦٣، وقرار وزير العمل رقم ٣٩ لسنة ١٩٦٥.

المشار إليها ممثلين عن الجهة الإدارية المختصة وأصحاب الأعمال ومن يرى الاستعانة بخبرتهم[1].

وتعتبر قرارات هذه اللجان، في الأصل، مجرد توصيات أو ذات طبيعة استشارية، إلا أنه يجوز للوزير أن يضفي عليها الطابع الإلزامي في بعض الحالات طبقاً للمعطيات والظروف المهنية والاقتصادية والاجتماعية.

(جـ) اللجان الاستشارية المشتركة بالمنشآت:

تشكل لجان استشارية مشتركة في المنشآت التي تستخدم خمسين عاملاً فأكثر تتكون من ستة أعضاء نصفهم يمثلون المنشآت والنصف الآخر يمثلون العمال. ويكون اختيار ممثلي العمال من بين عمال المنشأة بمعرفة اللجنة النقابية في بداية كل سنة، ويراعي تمثيلهم لجميع أقسام العمل على قدر الإمكان.

ويجوز للجنة أو لمندوب العمال أو للمنشأة دعوة مندوب من الجهة الإدارية المختصة لحضور جلساتها خلال نظر الموضوعات التي يختلف عليها.

وعلى اللجان المذكورة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ تكوينها أن تضع لائحة داخلية تنظم طريقة اختيار رئيسها على أن يتناوب أصحاب الأعمال والعمال رئاسة اللجنة، وفي الحالات التي يدعي فيها مندوب من الجهة الإدارية تكون له الرئاسة، كما تبين اللائحة طريقة تنظيم الاجتماعات ومواعيدها ومكان انعقادها. وتعتمد هذه اللائحة من الجهة الإدارية المختصة.

فإذا لم تشكل هذه اللجان خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نفاذ القانون قامت الجهة الإدارية المختصة باختيار أعضائها. وتختص تلك اللجان بالنظر في إصدار التوجيهات اللازمة في المسائل الآتية:

١ ـ الاقتراحات الخاصة بتنظيم العمل ورفع مستوى الكفاية الإنتاجية.

٢ ـ تحسين ظروف العمل.

---

(١) م ٧٦ عمل.

٣ ـ الإشراف على خطط التدريب المهني في حدود المستويات العامة الموضوعية.

٤ ـ العمل على تنظيم العلاقات الاجتماعية بين العمال وأصحاب الأعمال وتهيئة فرص التعاون بينهم بما يحقق مصالحهم المشتركة.

٥ ـ تقدير المبالغ اللازمة لإصلاح ما أتلفه العامل.

المبحث الثاني

النقابات العمالية

نعرض في هذا المقام لمفهوم وتطور النقابات، العضوية في النقابة، تأسيس النقابة، شخصية النقابة، أموال النقابة، تكوين المنظمات النقابية، نشاط النقابة، حل النقابات.

المطلب الأول

مفهوم وتطور النقابات

النقابات العمالية هي تنظيمات جماعية يقوم العمال، في مهنة أو مجال معين، بتشكيلها بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والنهوض بأحوالهم وحماية مصالحهم.

فالنقابة تنظيم جماعي دائم للعمال. ومن ثم فهي تختلف عن التكتل كاتحاد مؤقت لمجموعة من العمال لتحقيق غرض معين كزيادة الأجور أو تحسين ظروف العمل وينتهي بانتهاء الغرض. وتختلف النقابة عن الشركة بالغرض الذي تسعى إلى تحقيقه. يتمثل غرض الشركة في تحقيق الربح المادي ويكون في النقابة الدفاع عن مصالح مهنة أعضائها. وتقترب النقابة

من الجمعية في أن هدف كلاهما أمر بعيد عن الربح المادي، يتبلور هذا الهدف، بالنسبة للنقابة، في الدفاع عن المصالح المهنية، ويتفاوت الهدف من جمعية إلى أخرى.

كانت الثورة الصناعية هي العامل الأساسي والمباشر في ظهور النقابات العمالية. شعر العمال بضرورة تجميع قواهم في مواجهة استغلال الطبقة الرأسمالية. دفعت المساوىء الاجتماعية للنظام الرأسمالي بالعمال إلى الاتحاد وإنشاء النقابات لرعاية مصالحهم. لقيت الحركة النقابية معارضة شديدة من أصحاب الأعمال الذين تمكنوا في بداية الأمر من حمل الحكومات على التسليم بوجهة نظرهم. وبعد أن تعرض النشاط النقابـي لكثير من الاضطهاد بدأ الاعتراف، تدريجياً، بحق العمال في التجمع والإضراب. أصبح مبدأ الحرية النقابية أمراً مقرراً في جميع الدول المتمدنية ومنصوصاً عليه في صلب دساتيرها. تعد تلك الحرية من الحريات الأساسية للإنسان المعاصر.

لم يقتصر النشاط النقابـي على الصعيد الوطني بل استمرت المحاولات لتوحيد الجهود العمالية والنقابية على المستوى الدولي وذلك بهدف دعم وتنسيق الحركة العمالية الدولية. وظهرت الاتحادات الدولية مثل الاتحاد النقابـي العالمي هذا بالإضافة إلى مجموعة من الاتحادات الإقليمية مثل اتحاد جميع نقابات عمال أفريقيا. وتوالت الاتفاقيات الدولية التي ترمي إلى حماية الحق النقابـي.

لم تعد الحرية النقابية قاصرة على الطبقة العمالية بل أصبحت مبدأ عام يخول أبناء كل مهنة أو عمل تجميع جهودهم في إطار النشاط النقابـي للدفاع عن مصالحهم المشتركة بما في ذلك أصحاب الأعمال والملاك الزراعيين وأصحاب المهن الحرة. ويقضي ذلك المبدأ باستقلال النقابة عن الدولة كي تتمكن من الدفاع عن مصالح المهنة دون التدخل في الحياة السياسية للبلاد، وإن كان من الصعب عملاً الفصل بين النشاط النقابـي والنشاط السياسي

لارتباط السياسة بالاقتصاد، لذا تلعب النقابات دوراً هاماً في السياسة الداخلية سواء من خلال النشاط الحزبـي أو الرأي العام.

بدأ ظهور النشاط النقابـي في مصر منذ عام ١٩٠٨، إلا أن المشرع لم يعترف رسمياً بنقابات العمال إلا في عام ١٩٤٢ وتوالت التشريعات النقابية إلى أن صدر قانون النقابات رقم ١٣٥ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون ١ لسنة ١٩٨١. تتضمن تلك القوانين تنظيم نقابات العمال وتوجد إلى جانبها عدة قوانين أخرى تنظم نقابات خاصة بمهن معينة(١). وقد أصدر المشرع القانون ١٠٠ لسنة ١٩٩٣ لتنظيم الانتخابات في تلك النقابات المهنية.

اهتم المشرع اللبناني بالحركة النقابية منذ البداية فأفرد الباب الرابع من قانون العمل للنقابات، وصدر المرسوم ٧٩٩٣ في ٣/٤/١٩٥٢ لتنظيم النقابات، والمرسوم ١٨٠٧١ فـي ١٢ / ١٢ / ١٩٥٧ ليبين أصول صرف الإعانات للنقابات واتحاداتها، والمرسوم ١٦٢٩٣ في ١١/٥/١٩٦٤ لإنشاء لجنة دائمة للتدريب النقابـي والتثقيف العمالي، والمرسوم الاشتراعي ٤٢ في ٢٦/٥/١٩٧٧ متضمناً أحكاماً استثنائية تتعلق بانتخابات المجالس والهيئات التنفيذية لدى النقابات والتعاونيات والجمعيات على اختلافها. توالت القوانين والمراسيم لتمد العمل بتلك الأحكام الاستثنائية إلى أن تم إلغائها بالقانون ٦٦ في ٨/٦/١٩٩١.

المطلب الثاني
العضوية في النقابة

قرر المشرع اللبناني أنه في كل فئة من فئات المهن يحق لأرباب

(١) كالقانون ٩٦ لسنة ١٩٨٣ بشأن نقابة المحامين والقانون ١٠ لسنة ١٩٤١ لنقابة الصحفيين، والقانون ٨٩ لسنة ١٩٤٦ لنقابة المهن الهندسية. والقانون ٦٢ لسنة ١٩٤٩ لنقابة المهن الطبية.

العمل والإجراء أن يؤلف كل منهم نقابة خاصة يكون لها الشخصية المعنوية وحق التقاضي.

ولا يجوز لنقابة واحدة أن تجمع أشخاصاً ينسبون لمهن مختلفة. بل يجب أن يكون جميع أعضائها ممن يمارسون مهنة واحدة أو مهناً متشابهة. أما الحدود بين المهن والحرف المتشابهة وجداول المهن المرخص لأصحابها بأن يؤلفوا نقابات فيما بينهم فيعينها وزير الاقتصاد الوطني بقرار يتخذه بناءً على اقتراح مصلحة الشؤون الاجتماعية[١].

وهو نفس المبدأ الذي اتبعه المشرع المصري كما يتضح مما يلي:

(أ) طوائف العمال الذين لهم حق تكوين النقابات:

أطلق المشرع حق إنشاء النقابات لجميع العمال، سواء في القطاع الخاص أو التعاوني أو العام أو في الحكومة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة. أي أن هذا الحق مقرر لعمال الحكومة وللموظفين العموميين. وهو مقرر لكافة العمال في أي فرع من فروع النشاط الاقتصادي سواء كانوا يعملون في الزراعة أو الصناعة أو التجارة أو الخدمة المنزلية، بما في ذلك العمال المتدرجين[٢].

يكفي توافر صفة العامل أي الارتباط بعقد عمل يؤدي الشخص بمقتضاه العمل مقابل أجر تحت إشراف صاحب العمل. ومن ثم لا ينطبق هذا الوصف على أصحاب المهن الحرة وأرباب الحرف والصنائع وأصحاب الأعمال. فتلك الفئات ليس لها حق تكوين نقابات عمالية أو الاشتراك فيها، وإن كان لهم حق تشكيل نقابات مهنية وجمعيات للدفاع عن مصالحهم كالغرف التجارية والصناعية.

ويترتب على ذلك أن العامل المتعطل والعامل المفصول من العمل

---

(١) م ٨٣، ٨٤ من قانون العمل اللبناني.
(٢) م ١٣، ٢ من قانون نقابات العمال.

ليس لأي منهما الحق في عضوية النقابة. يحتفظ العامل المتعطل بعضويته في النقابة العامة إذا كانت قد انقضت عليها سنة على الأقل ويعفي من دفع اشتراك النقابة خلال فترة تعطله. ويجوز للعامل الذي أحيل للتقاعد بسبب العجز أو بلوغ السن القانونية الاحتفاظ بعضويته في النقابة العامة على أن يؤدي اشتراك النقابة. ويكون لكل من العامل المتعطل والمتقاعد، في هذه الحالة، الحق في الانتخاب أو الترشيح للمنظمات النقابية[1].

لم يشترط المشرع لتكوين النقابة أن ينتمي عمالها إلى مهنة أو صناعة واحدة بل اجاز تكوينها للعمال المشتغلين في مجموعات مهنية أو صناعات متماثلة أو مرتبطة. ببعضها أو مشتركة في إنتاج واحد أي المهن والصناعات التي تقوم بينها نقاط مشتركة أو تساهم في إنتاج واحد حتى تكون للعاملين فيها مصالح مشتركة تتولى النقابة الدفاع عنها. تضمن قانون النقابات جدولاً ملحقاً بين فيه مجموعات المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة وحددها بإحدى وعشرين مجموعة. واعتبر المهن المتممة والمكملة للصناعات الواردة في هذا الجدول داخلة ضمن مشتملات هذه الصناعة. ويجوز للاتحاد العام لنقابات العمال تعديل هذا الجدول مع مراعاة قاعدة تماثل وارتباط المهن والصناعات[2]. وبذلك يكون قد تم حصر عدد النقابات التي يمكن إنشاءها في الدولة بإحدى وعشرين نقابة موزعة على النحو التالي: الزراعة، الغزل والنسيج، التجارة، البنوك والتأمين والأعمال المالية، السكك الحديدية، البريد والبرق والتليفون، المرافق العامة، الخدمات العامة، الخدمات الصحية، الصناعات الغذائية، الصناعات الهندسية والمعدنية والكهربائية، البناء والأخشاب، النقل البري، أعمال النقل البحري، النقل البحري، النقل الجوي، البترول والكيماويات، المناجم والمحاجر، الصحافة والطباعة والاعلام، السياحة والفنادق، الخدمات الإدارية والاجتماعية، العاملين المدنيين بالإنتاج الحربي.

---

(١) م ٢٣ من نفس القانون.
(٢) م ١٣، ٧.

لم يورد المشرع قيوداً تتعلق بجنس أو بجنسية أعضاء النقابة. فللعمال ذكوراً وإناثاً حق تكوين النقابات. وللأجانب، شأن الوطنيين، حق العضوية في النقابة والتمتع بمزاياها.

(ب) الفئات التي ليس لها حق تكوين النقابات:

قرر المشرع حرمان بعض الطوائف من حق تكوين النقابات أو الإنضمام إليها:

١ ـ العمال المختصون أو المفوضون في ممارسة كل أو بعض سلطات صاحب العمل في القطاع الخاص. ويطلق على هؤلاء وصف الوكلاء المفوضون.

٢ ـ رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات وشركات القطاع العام (قطاع الأعمال العام) والخاص فيما عدا أعضاء مجالس الإدارة المنتخبين عن العمال.

٣ ـ العاملون الشاغلون لوظائف مستوى الإدارة العليا في الحكومة ووحدات الحكم المحلي والهيئات العامة والقطاع العام[1]. ويدخل في ذلك الموظفون الشاغلون لوظائف عليا الذين لهم سلطة توقيه الجزاء. وينطبق ذلك على الوكيل الأول ووكيل الوزارة والمدير العام والدرجات الممتازة والعالية والمدير العام بالقطاع العام.

(جـ) الإنضمام إلى النقابة (الحرية النقابية):

خصص المشرع اللبناني الفصل الثالث من الباب الرابع (م ٩٠ : ٩٧) من قانون العمل لبيان أحكام الانتساب إلى النقابة، وتتمثل في:

كل من رب العمل والأجير حر في أن ينتسب إلى النقابة أو لا ينتسب ويشترط في من يريد الانتساب إلى نقابة:

(١) م ١٩هـ، القرار الوزاري رقم ٣٢ لسنة ١٩٧٦.

١ ـ أن يكون من الجنسية اللبنانية متمتعاً بحقوقه المدنية.
٢ ـ أن يمارس المهنة وقت الطلب.
٣ ـ أن يكون قد أتم الثامنة عشرة من العمر.
٤ ـ أن لا يكون محكوماً عليه لجناية أو لجريمة شائنة.

يجوز للأجانب أن ينتسبوا إلى النقابة إذا توافرت فيهم الشروط الثلاثة الأخيرة وكان مصرحاً لهم في العمل في لبنان. على انه لا يحق للأعضاء الأجانب أن ينتخبوا أو يُنتخبوا. وإنما يحق لهم أن يندبوا أحدهم لكي يمثلهم ويدافع عنهم لدى مجلس النقابة. يقدم طلب الانتساب إلى النقابة مرفقاً بتذكرة الجنسية وشهادة مصدقا عليها من مصلحة الشؤون الاجتماعية تشير إلى أن الطالب يحترف مهنة النقابة. وعلى مجلس النقابة أن يتخذ قراره بقبول الطلب أو رفضه بواسطة الاقتراع السري في مدة ١٥ يوم.

يحق للطالب أن يعترض على قرار الرفض إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية فتتخذ بشأنه القرار اللازم.

لمجس النقابة أن يفصل كل عضو يرتكب أعمالاً تخالف غاية النقابة مخالفة خطيرة أو يخل بنظامها الداخلي أو يمتنع عن دفع الاشتراك. وللعضو المفصول لأسباب يراها غير قانونية أن يعترض على قرار الفصل إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية فتتخذ القرار اللازم بشأنه.

لكل عضو أن يستقيل من النقابة بكتاب يرفعه للرئيس بشرط أن لا يكون مديوناً لصندوق النقابة.

ولا تختلف تلك الأحكام في مجملها عن تلك الواردة في القانون المصري.

يتمتع العمال بحرية الانضمام والانسحاب من المنظمات النقابية[1].

---

(١) كفل المشرع هذا الحق مدنياً (م ٧٥/٦ عمل) وجنائياً (م ٧٤ من قانون النقابات العمالية).

ويشترط فيمن يجوز له الانضمام إلى النقابة[1]:

- ألا يقل عمره عن خمس عشرة سنة، أو الا يكون محجوراً عليه.
- ألا يكون صاحب عمل في أي مهنة من المهن.
- ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جنائية أو بعقوبة مقيدة للحرية في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن قد رد اعتباره في الحالتين.
- ألا يكون العامل من الفئات المحرومة من تكوين النقابات كما عرضنا من قبل.
- يجب أن يكون العامل منتمياً إلى إحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي الذي تضعه النقابة العامة كما عرضنا من قبل.
- ويجب ألا يكون العامل منضماً إلى نقابة عامة أخرى ولو كان يمارس أكثر من مهنة ويترتب على **فقد احدى هذه الشروط** انتهاء العضوية في النقابة. وإذا نقل العامل من المنشأة التي كان يعمل فيها إلى منشأة أخرى تنتقل عضويته إلى اللجنة النقابية للمنشأة التي ينتقل إليها. وتظل عضويته في النقابة العامة إذا كان نقله إلى منشأة داخلة ضمن التصنيف النقابي للنقابة العامة. وتنتقل عضوية العامل إلى النقابة العامة التي تضم التصنيف النقابي للمنشأة المنقول إليها. ويتمتع العامل المنقول بالمزايا والخدمات المقررة في المنظمة النقابية المنقول إليها من تاريخ نقله[2].

ولا يجوز للنقابة **رفض طلب العضوية** إلا إذا تبين لها تخلف شرط من شروط العضوية المذكورة، وأن يصدر قرار الرفض باغلبية ثلثي أعضاء مجلس الإدارة. ويبلغ قرار الرفض وأسبابه إلى مقدم الطلب بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال ثلاثين يوماً من تقديم الطلب وإلا اعتبر الطلب مقبولاً. ويجوز لمن رفض طلبه التظلم منه إلى مجلس إدارة النقابة العامة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ أخطاره به. ويفصل المجلس في التظلم بقرار مسبب

(١) م ١٩، ٢١.
(٢) م ٢٢.

يصدر من ثلثي أعضائه على الأقل خلال ٤٥ يوماً من تاريخ تقديمه. ويتعين أخطار المتظلم بهذا القرار خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ صدوره. ويجوز لمن رفض تظلمه أن يطعن في القرار الصادر بالرفض أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها محل عمله خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره به[١]،

(د) مبدأ وحدة النقابة:

يؤدي الأخذ بمبدأ الحرية النقابية إلى إمكانية تعدد النقابات العامة عن المهنة الواحدة وإنشاء أكثر من لجنة نقابية في المنشأة الواحدة. ولكن المشرع قيد هذه الحرية بنصه على أنه لا يجوز تكوين أكثر من نقابة عامة لعمال المهن والصناعات التي تضمها مجموعة من المجموعات الواردة بالجدول المرافق للقانون[٢]. ومن ثم لا يجوز للعاملين بالصناعات والمهن المتماثلة أو المرتبطة الا تكوين نقابة عامة واحدة.

ولم يسمح المشرع إلا بتكوين اتحام عام واحد للعمال يتكون من النقابات العامة التي تمثل كل منها جميع العاملين في المهن والصناعات المتماثلة أو المرتبطة. ولا يجوز تكوين أكثر من لجنة نقابية واحدة في المنشأة الواحدة، أو أكثر من لجنة نقابية مهنية في المدينة الواحدة، أو أكثر من لجنة نقابية مهنية لعمال الزراعة ومن في حكمهم في القرية الواحدة، أو أكثر من لجنة نقابية مهنية في نطاق وحدة محلية تشمل أكثر من قرية[٣].

المطلب الثالث

تأسيس النقابة

خصص القانون اللبناني الفصل الثاني من الباب الرابع (م ٨٦: ٨٩) من

(١) م ٢٠.

(٢) السابق الإشارة إليه ـ م ١٦.

(٣) م ١٠، ١١.

قانون العمل لبيان أحكام تأسيس النقابات وتتمثل في:

- لا تنشأ نقابة لأرباب العمل أو للإجراء إلا بعد الترخيص من وزير العمل.

- يقدم طلب الترخيص إلى وزارة العمل. وتستطلع هذه الوزارة رأى وزارة الداخلية بشأنه وتتخذ بعد ذلك قرارها بالرفض أو القبول. لا تعتبر النقابة شرعية إلا بعد نشر القرار في الجريدة الرسمية.

- يجب أن يقدم طلب الترخيص على ثلاث نسخ، وأن يرفق بثلاث نسخ عن النظام الداخلي وبورقة السجل العدلي للأعضاء المؤسسين. تلصق أوراق التمغة على النسخة الأولى التي تعاد للمستدعين مع قرار التصديق. والثانية تبقى لدى وزارة الداخلية والثانية لدى مصلحة الشؤون الاجتماعية.

- على كل نقابة أن تضع نظاماً داخلياً مصدقاً عليه من الهيئة العامة بأكثرية ثلثي أعضائها ولا يكون نافذاً إلا بعد المصادقة عليه من وزير العمل.

وتتضح معالم تلك الأحكام بالمقارنة بمثيلتها في القانون المصري:

(أ) النظام الأساسي:

وهو بمثابة دستور للنقابة ويتمثل في اللائحة التي تسير النقابة في أعمالها طبقاً لها. والأصل أن يضع النظام الأساسي هيئة أو لجنة يختارها المؤسسون من بينهم ثم يوافقون عليه في هيئة جمعية تأسيسية. إلا أن المشرع عهد إلى الاتحاد العام لنقابات العمال بأن يضع نظاماً نموذجياً للمنظمات النقابية المختلفة، تتخذه هذه المنظمات أساساً لوضع لوائحها. وتصدر هذه اللائحة بقرار من الوزير المختص. وأوجب القانون أن يشتمل النظام الأساسي للمنظمة النقابية على قائمة طويلة من البيانات. تتعلق باسم وأغراض النقابة وممثلها القانوني وقواعد واجراءات قبول الأعضاء وانسحابهم وشروط الحصول على مزاياها والحرمان منها وقيمة رسم الانضمام ومقدار الاشتراك ومصادر إيرادات النقابة وتحديد السنة المالية والميزانية واختصاصات الجمعية العمومية وإجراءات عملها وتشكيل مجلس

الإدارة وقواعد وإجراءات التمثيل النسبي فيه واختيار المندوبين والتأديب النقابي والحل الاختيارس للنقابة وإجراءات تعديل النظام الأساسي.

ويضع الاتحاد العام لنقابات العمال لائحة مالية تلتزمها المنظمات النقابية في عملها ونشاطها المالي وتصدر هذه اللائحة بقرار من الوزير المختص[1].

(ب) إيداع وثائق التأسيس:

يجب على من تختاره هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال، من بين أعضاء مجلس الإدارة، خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ انتخاب الجمعية العمومية التأسيسية له، أن يودع بمديرية القوى العاملة أو مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرة اختصاصه مقر النقابة العامة أو الاتحاد، ثلاث نسخ من الأوراق الآتية:

١ ـ النظام الأساسي للنقابة على أن يكون مصدقاً على توقيعات أعضاء مجلس الإدارة على احداها رسمياً من الجهة المختصة وهي مكتب التوثيق.

٢ ـ محضر انتخاب أعضاء مجلس الإدارة واختيار ممثل هيئة المكتب في إجراءات الايداع.

٣ ـ كشوف باسماء أعضاء مجلس الإدارة وهيئة المكتب وصفة كل منهم وسنه ومهنته ومحل إقامته.

٤ ـ بيان عدد أعضاء المنظمة النقابية.

وتحرر الجهة الإدارية المختصة محضراً بايداع الأوراق السابقة وتسلم صورة معتمدة منه إلى ممثل المنظمة النقابية. ويجب أن يودع بالطريقة ذاتها كل تعديل يطرأ على النظام الأساسي للنقابة العامة أو الاتحاد العام أو تشكيله أو عدد أعضائه.

---

(١) م ٦١. وتقضي المادة ٦٢ بأن تتضمن هذه اللائحة نسبة توزيع الاشتراك على مستويات التنظيم النقابي والأغراض التي تصرف حصيلته فيها مع مراعاة عدة قواعد. وردت نفس الأحكام في المادة الأولى من المرسوم ٧٩٩٣ في ٣ نيسان ١٩٥٢ بشأن تنظيم النقابات في لبنان.

تثبت الشخصية الاعتبارية للمنظمة النقابية من تاريخ إيداع الوثائق المذكورة، ولها أن تباشر نشاطها ابتداءً من هذا التاريخ[1].

(جـ) الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة:

يجوز للجهة الإدارية المختصة أو الاتحاد العام لنقابات العمال الاعتراض على إجراءات تكوين النقابة إذا كانت مخالفة للقانون خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إيداع أوراق التأسيس. ويبلغ الاعتراض وأسبابه إلى المنظمة النقابية، كما يبلغ إلى الجهة الإدارية المختصة والاتحاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال بكتاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول.

فإذا لم تقم المنظمة النقابية بتصحيح الإجراءات محل الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ وصوله إليها جاز للجهة المعترضة خلال الثلاثين يوماً التالية رفع الدعوى ببطلان تكوين المنظمة النقابية أمام المحكمة الجزئية المختصة. وتمثل النيابة العامة في الدعوى وتبدي رأيها قبل الحكم فيها[2]. وللمحكمة سلطة تقديرية في أن تمنح النقابة مهلة جديدة لتصحيح الإجراء المخالف للقانون، أو أن ترفض الاعتراض إذا كان الإجراء غير جوهري. وإذا قبلت المحكمة الاعتراض كان تكوين النقابة باطلاً منذ البداية.

(د) النشر عن قيام النقابة:

يجب على هيئة مكتب اللجنة النقابية أو النقابة العامة أو الاتحاد العام لنقابات العمال بحسب الأحوال أن ينشر في احدى الصحف اليومية الواسعة الانتشار بيانات معينة تتعلق بنشوء النقابة. وهي ملخصاً من كل من محضر الإيداع، وأي تعديل للنظام الأساسي، والحكم الذي يصدر بشأن الاعتراض على النقابة، والقرار الصادر بالحل الاختياري أو الحكم الصادر بالحل القضائي والأسباب التي بني عليها القرار أو الحكم. ويكون النشر خلال سبعة أيام من تاريخ الإيداع أو صدور الحكم بحسب الأحوال. وعلى الجهة

---

(١) م ٦٣، ٤.

(٢) م ٦٤.

الإدارية المختصة أن تنشر في الجريدة الرسمية ملخصاً عن المسائل المذكورة. وتحدد المسائل الأخرى التي يجب النشر عنها في اللوائح التي تصدر بناء على أحكام القانون[1].

ويكون مجلس الإدارة مسؤولاً عن صحة البيانات المدونة في الوثائق الواجب إيداعها لدى الجهة الإدارية المختصة. كما تكون هيئة المكتب مسؤولة عن صحة البيانات التي يجب نشرها في الصحف. ويعاقب بالحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر والغرامة التي لا تزيد على مائة جنيه أو إحدى هاتين العقوبتين كل من يتعمد من أعضاء مجلس الإدارة إعطاء بيانات غير صحيحة تتعلق بالنظام الأساسي للنقابة والتي يجب قانوناً إبلاغها لذوي الشأن[2].

المطلب الرابع
شخصية النقابة

(أ) الشخصية الاعتبارية للنقابة:

اعترف المشرع صراحة للمنظمة النقابية بالشخصية الاعتبارية[3]. وتعتبر من أشخاص القانون الخاص لأنها تتكون بإرادة أفراد المهنة. ولا تتدخل الدولة في إنشائها أو تعيين القائمين على إدارتها. ولا تثبت لهم صفة الموظفين العموميين. ولا تتمتع النقابة بحقوق السلطات العامة. ويترتب على ذلك عدم خضوع النقابات لقواعد القانون العام. وتخضع في علاقاتها القانونية لاختصاص القضاء العادي. ولكن المشرع اعتبر أموالها أموالاً عامة وفرض عليها رقابة من الدولة.

---

(١) م ٧٢.

(٢) م ٧٣.

(٣) م ٥٦ من الدستور. م ٤ من قانون النقابات. م ٨٣ عمل لبناني.

(ب) حقوق الشخصية الاعتبارية للنقابة:

تتمتع النقابة كغيرها من الأشخاص المعنوية بحقوق الشخصية كالاسم والموطن والأهلية والذمة المالية. وتتقيد تلك الحقوق بمبدأ التخصيص الذي تخضع له النقابة. أي بالغرض الذي أنشئت من أجله والقواعد المنصوص عليها في نظامها الأساسي.

١ ـ **الإسم**: يكون للنقابة اسم يختاره أعضائها، وينص عليه في نظامها الأساسي. ويتضمن عادة مهنة الأعضاء. ويجوز تغييره بموافقة الجمعية العمومية ليتماشى مع ما قد يستجد على النقابة من تغيرات. قرر المشرع حماية فعالة للاسم من خلال توقيع عقوبة جنائية على كل شخص معين أو منتدب لإدارة منشأة أو جمعية أو جماعة أو رابطة أو هيئة أو غير ذلك من الجمعيات أو الهيئات ويطلق عليها بدون وجه حق اسم إحدى المنظمات النقابية في مكاتبات أو لوحات إعلان أو إشارة أو إبلاغ موجه إلى الجمهور[١].

٢ ـ **الموطن**: يتحدد في لائحة النظام الأساسي، وهو المكان الذي يوجد فيه مركز إدارة النقابة، ويجتمع فيه مجلس إدارتها وجمعيتها العمومية، وتمارس فيه النقابة مختلف أنشطتها الاجتماعية وأعمالها القانونية.

٣ ـ **الأهلية**: يترتب على ثبوت الشخصية المعنوية للنقابة الاعتراف لها بالأهلية اللازمة لتحقيق أغراضها، ومن ثم تتمتع بأهلية التعاقد وأهلية التملك وأهلية التقاضي.

بالنسبة **لأهلية التعاقد** تستطيع النقابة إبرام جميع التصرفات القانونية اللازمة لتحقيق أغراضها وأهمها إبرام اتفاقات العمل الجماعية. وهي تبرم

---

(١) م ٧٣/ ٢. تتمثل العقوبة في الحبس مدة لا تزيد على ستة أشهر وبغرامة لا تزيد على مائة جنيه أو إحدى هاتين العقوبتين. ويحكم بمصادرة الأشياء موضوع الجريمة والأموال التي تكون قد جمعت. كما يجوز الحكم بإغلاق المكان المتخذ مقراً للجماعة أو الجمعية أو الهيئة التي أطلق عليها اسم المنظمة النقابية بدون وجه حق.

مثلاً عقد إيجار المكان اللازم لمركز إدارتها، والعقود اللازمة لإنشاء وإدارة منشآتها. ويتولى رئيس مجلس الإدارة أو من ينوب عنه التوقيع باسم النقابة. قيد المشرع تلك الأهلية في مجال التبرعات. لا يجوز للنقابة قبول الهبات والتبرعات أو الوصايا من الأجانب إلا بموافقة وزير العمل. وليس لها النزول عن أي جزء من أموالها بدون مقابل إلا لغرض نقابي أو قومي وبعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال وطبقاً للنظام الأساسي للنقابة[١].

أما عن **أهلية التملك**، فللنقابة أن تتملك الأموال العقارية والمنقولة بشرط عدم تجاوز أغراض النقابة ونظامها الأساسي ولائحتها المالية. ليس للنقابة الدخول في مضاربات مالية أو تجارية ولا يجوز لها توظيف أموالها إلا بموافقة الاتحاد العام لنقابات العمال[٢].

وفيما يتعلق **بأهلية التقاضي**، يكون للنقابة، بوصفها شخصاً اعتبارياً، حق التقاضي للدفاع عن حقوقها، عن طريق ممثلها القانوني، فيما يتعلق بشؤونها كدعاوى مطالبة الأعضاء بالاشتراكات وبحقوقها كمستأجرة للمبنى الذي تقيم فيه. وللنقابة حق التقاضي للدفاع عن المصالح الجماعية لأعضائها والناشئة عن علاقات العمل. فهي تتولى الدعاوى الخاصة بالدفاع عن المصالح المشتركة للمهنة. وكذلك الدعاوى المتعلقة بتنفيذ اتفاق عمل جماعي أبرمته. وتلك الناشئة عن الإخلال بهذا العقد لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه[٣]. ولكن ليس للنقابة مباشرة الدعاوي الخاصة بأعضائها للمطالبة بحقوق فردية خاصة بهم. ويقتصر دور النقابة، في هذه الحالة، على معاونة الأعضاء في تلك الدعاوى حيث يجوز لها التدخل معهم فيها، ومن ثم لا يجوز لها الاستمرار في النزاع إذا تنازل العامل عن حقه[٤]. والجدير بالذكر أن النقابة معفاة من الرسوم القضائية

---

(١) م ٥٠، ٥٤.

(٢) م ٦٣ من اللائحة النموذجية للنظام الأساسي.

(٣) م ١/٥، م ١/٩٢ عمل.

(٤) م ٢/٥، القاهرة الابتدائية ١٩/ ١٢/ ١٩٥٥، الفكهاني جـ ٣ رقم ١٤.

ورسوم الدمغة في جميع مراحل التقاضي[1].

المطلب الخامس

أموال النقابة

تتمتع النقابة، بوصفها شخصاً اعتبارياً، بذمة مالية مستقلة. وقد بين المشرع إيراداتها، وأوجه إنفاقها، والمزايا والإعفاءات التي تتمتع بها، وفرض عليها رقابة معينة[2].

(أ) إيـرادات النقابـة:

تتمثل موارد النقابة في: رسم الانضمام، الاشتراكات، ريع الحفلات التي تقيمها، الإعانات والهبات والوصايا المقبولة قانوناً، أرباح المطبوعات، فوائد أموالها وأرباح عقاراتها وبيع أصولها، المبالغ المحكوم بها عن مخالفات أحكام قانون النقابات[3].

وقد بين المشرع اللبناني أصول صرف الإعانات الحكومية للنقابات العمالية وإلى اتحاداتها في المرسوم ١٨٠٧١ الصادر في ١٢ كانون الأول سنة ١٩٥٧:

- يمكن أن تمنح الهيئات النقابية بناءً على طلب منها إعانة مالية لتدارك نفقاتها الإدارية ضمن حدود الاعتمادات المخصصة لهذه الغاية. وينبغي للاستفادة من تلك الإعانة أن تضع الهيئة النقابية موازنة نفقاتها الإدارية بالإضافة إلى البيانات المطلوبة لدى الوزارة المختصة.

- يمكن منح الهيئات النقابية إعانات مالية لتحقيق المشاريع الاجتماعية

---

(١) م ٥٦.

(٢) م ١٠ : ١٥ من قانون تنظيم النقابات اللبناني.

(٣) م ٥٠.

التي توافق عليها الوزارة. وتعطي الإفضلية إلى مشاريع رفع المستوى الصحي، والتعاونيات، والتدريب المهني، ومكافحة الأمية، وسائل الترفيه.

- لا يمكن أن تعطي أية هيئة نقابية إعانة جديدة إلا بعد التأكد من أن الإعانة السابقة قد صرفت بوجهها الصحيح.

(ب) أوجه الإنفاق:

تخصص أموال النقابة للإنفاق على الأوجه التي تعود على أعضاء النقابة طبقاً للقواعد التي يحددها الاتحاد العام ويصدر بها قرار لوزير القوى العاملة. يضع الاتحاد العام لنقابات العمال لائحة مالية تلتزمها المنظمات النقابية في عملها ونشاطها ويصدر بها قرار من الوزير المختص. تتضمن هذه اللائحة نسب توزيع الاشتراك على مستويات التنظيم النقابـي والأغراض التي تصرف حصيلته فيها[١].

(جـ) مزايا وإعفاءات النقابة:

قرر المشرع إعفاء النقابة من كثير من الضرائب والرسوم كتلك المقررة على المباني والعقارات، والجمركية، والدمغة، ورسوم العقود والمحررات، ورسوم الشهر والتوثيق، ضريبة الملاهي، الرسوم القضائية[٢]. وتتمتع النقابات بعدة مزايا مثل الإعفاء من ثلاثة أرباع قيمة استهلاك الماء والكهرباء والتليفون، تخفيض نصف أجور السفر بوسائل النقل الداخلي والبواخر المملوكة للدولة والقطاع العام، تخفيض نصف قيمة الإعلانات، الإعفاء الكامل من نفقات النشر في الجريدة الرسمية[٣].

(د) النظام القانوني لأموال النقابة:

حرص المشرع على حماية أموال النقابة واعتبرها أموالاً عامة وبصفة

---

(١) م ١، ٥٣، ٦٢ ـ صدر القرار الوزاري رقم ٥٠ لسنة ١٩٧٧ باللائحة المالية للنقابات.

(٢) م ٥٥.

(٣) م ٥٧.

خاصة فيما يتعلق بتطبيق أحكام قانون العقوبات، لا يجوز تملكها أو كسب حق عيني عليها بالتقادم، ويجوز دفع التعدي عليها، بعد موافقة الوزير، بالطريق الإداري. ولا يجوز الحجز على مقر النقابة أو الأثاث أو المعدات أو الأموال اللازمة لمباشرة نشاطها[(١)].

(هـ) الرقابة على أموال النقابة:

١ ـ تلتزم النقابة بإمساك السجلات والدفاتر التي يتطلبها حسن سير العمل فيها وإحكام الرقابة على نشاطها وأموالها، وفقاً للأسس الفنية المتعارف عليها وبحيث تكفل أحكام الرقابة والضبط الداخلي وفقاً للأوضاع والشروط التي يصدر بها قرار من وزير العمل[(٢)].

٢ ـ نظمت اللائحة المالية للنقابات طريقة حفظ الدفاتر والسجلات وتقييد الأصول من عقارات ومنقولات فيها ووضع دورة مستندية يراعى فيها تحقيق الرقابة الداخلية[(٣)].

٣ ـ يقدم مجلس إدارة النقابة إلى مديرية أو مكتب القوى العاملة الواقع في دائرة اختصاصه مقر النقابة وإلى الاتحاد العام لنقابات العمال نسخة من الميزانية والحساب الختامي موقعاً عليها من محاسب قانوني خلال ثلاثين يوماً من اعتماد الجمعية العمومية لها. ويجب أن يرفق بهما صورة من محضر الجمعية العمومية الذي تم فيه عرضهما واعتمادهما[(٤)].

٤ ـ يتولى الجهاز المركزي للمحاسبات بغير مقابل مراجعة حسابات المنظمات النقابية بناءً على طلب الاتحاد العام أو وزير العمل. ومع عدم الإخلال برقابة الجهاز تباشر الوزارة الرقابة المالية على جميع المنظمات النقابية. وتباشر النقابة العامة الرقابة على اللجان النقابية. ويباشر الاتحاد

---

(١) م ٥٤.

(٢) م ٦٦.

(٣) م ٢٤: ٢٧ من اللائحة.

(٤) م ٦٧.

العام، بالإضافة إلى الرقابة المالية، الرقابة على كافة جوانب نشاط هذه المنظمات[1].

٥ ـ تتضمن اللائحة الأساسية للنقابة النص على إيداع أموال النقابة في أحد مصارف القطاع العام. ولا يسحب أي مبلغ من البنك إلا إذا وقع على الشيك رئيس المنظمة وأمين صندوقها أو من يحل محله. ولا يصرف أي مبلغ من أموال النقابة إلا بقرار مجلس إدارتها وفي حدود الأغراض وطبقاً لما تحدده هذه اللائحة من أحكام وشروط[2].

٦ ـ يجب على الجهة المكلفة بالرقابة إبلاغ السلطة المختصة فور اكتشاف أية مخالفة تشكل جريمة جنائية، ويتم وقف العضو المخالف عن مباشرة نشاطه من تاريخ الإبلاغ ويستمر هذا الإيقاف إلى حين صدور قرار من السلطة المختصة بحفظ التحقيق أو حكم ببراءته مما نسب إليه[3].

المطلب االسادس

تكوين المنظمات النقابية

الفرع الأول

البنيان النقابي

يقوم البنيان النقابي على شكل هرمي قاعدته اللجان النقابية وقمته الاتحاد العام للعمال[4]، وتوجد بينهما النقابة العامة التي تتكون من مجموع اللجان النقابية في صناعات أو مهن معينة. يقوم البنيان النقابي على شكل هرمي مكون من طبقات ثلاث:

---

(١) م ٦٨، ٦٥.

(٢) م ٦١/٨، م ٥٩، ٦٠ من اللائحة المالية.

(٣) م ٦٥.

(٤) م ٧.

١ ـ **تعد اللجان النقابية قاعدة التنظيم النقابـي**. يجوز **تشكيل لجنة نقابية لعمال المنشأة** التي يبلغ عدد الراغبين من عمالها في الانضمام إليها خمسون عاملاً على الأقل. ويجوز للعمال المشتغلين في المهـن أو الصناعات المتماثلة أو المرتبطة إنشاء **لجان نقابية مهنية** في المدينة إذا بلغ عدد طالبـي الاشتراك فيها خمسون عاملاً على الأقل. ولا يجوز تشكيل أكثر من لجنة نقابية في المنشأة الواحدة أو أكثر من لجنة نقابية مهنية في المدينة الواحدة. ويجوز تشكيل لجان نقابية مهنية للعمال الزراعيين في القرى متى طلب الانضمام إليها ثلاثون عاملاً في القرية الواحدة أو خمسون عاملاً في أكثر من قرية في حدود وحدة محلية[١].

٢ ـ تتكون **النقابة العامة** من مجموع اللجان النقابية التي تضم العمال المشتغلين في مجموعات مهنية أو صناعات متماثلة أو مرتبطة ببعضها أو مشتركة في إنتاج واحد على مستوى الدولة. وتضم الجمعية العمومية للنقابة العامة مندوبـي اللجان النقابية الداخلة في مجموعات المهن والصناعات التي تضمها. ويجوز للنقابة العامة أن تشكل نقابات فرعية في المحافظات التي لا يقل عدد اللجان النقابية فيها عن خمسة[٢].

٣ ـ يعتبر **الاتحاد العام للعمال** قمة التنظيم النقابـي، ويتكون من جميع النقابات العامة. وتتكون الجمعية العمومية للاتحاد من ممثلين للنقابات العامة ينتخبهم مجلس إدارة النقابة. ويجوز للاتحاد تشكيل اتحادات محلية فرعية. يقود الاتحاد الحركة النقابية ويرسم سياستها العامة ويضع خططها وبرامجها المحققة لأهدافها داخلياً وخارجياً[٣].

---

(١) م ٩، ١٠.

(٢) م ١٣، م ٣٢، ٣٣ من اللائحة النموذجية.

(٣) م ٣٤، ١٧، القرار الوزاري ٣١ لسنة ١٩٧٦.

وقد نصت المادة ١٠٦ عمل لبناني على أن للنقابات أن تتحد لتنظيم العلاقات بينها تحت اسم اتحاد النقابات على أن يرخص لها من وزارة العمل وتخضع للشروط المفروضة لتأسيس النقابات.

٤ ـ **اللجان الدائمة للتدريب والتثقيف العمالي في لبنان**: تم إنشاء هذه اللجان بالمرسوم رقم ١٦٢٩٣ الصادر في ١١ أيار ١٩٦٤ ثم عدل بالمرسوم ٨٠٢٤ في ١٩/٨/١٩٦٧، ويقضي بإنشاء لجنة تدعى اللجنة الدائمة للتدريب النقابي والتثقيف العمالي مهمتها إعداد وتنفيذ مناهج التدريب النقابي والتثقيف العمالي.

تضع اللجنة منهاجاً عاماً للتدريب النقابي والتثقيف العمالي يتضمن اقتراحات وموضوعات تستجيب لحاجات النقابات الحقيقية في حقل التدريب النقابي والضمان الاجتماعي والعلاقات المهنية والعقود الجماعية وتنمية الضمير المهني دون أن تعني بالسياسة النقابية، واستبعاد الموضوعات التي لا تستجيب للحاجات المشتركة لمختلف الاتحادات والنقابات المرخص لها.

تعد اللجنة دراسات ترتكز على الخبرة المكتسبة عن طريق المنهج العام، وتدرس إمكانية أو حاجة تنظيم فروع في المحافظات لتنفيذ وتطبيق المناهج المقررة أو إلقاء محاضرات، في المنطقة، بذلك. والسهر على تنفيذ المناهج الموضوعة وإعداد الموازنة التي تتطلبها هذه المناهج.

تتألف اللجنة الدائمة من أربعة عشر عضواً يمثلون الاتحادات النقابية العمالية والنقابات العمالية ومندوب عن وزارة العمل. ينتخب هؤلاء الأعضاء لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد من قبل الاتحادات والنقابات الأكثر تمثيلاً للحركة العمالية التي يمثلونها. ويصادق على الانتخاب بقرار من وزير العمل.

تعتبر الهيئات النقابية الأكثر تمثيلاً للإجراء على جميع الأراضي اللبنانية:

١ ـ اتحادات النقابات العمالية.

٢ ـ نقابات الإجراء في المصالح المستقلة الخاضعة للوصاية الإدارية وفي مؤسستي إدارة حصر التبغ والتنباك وشركة مرفأ بيروت.

٣ ـ النقابات العمالية غير المنتسبة إلى اتحاد والمعتبرة بقرار من وزير العمل من الهيئات الأكثر تمثيلاً للإجراء.

الفرع الثاني

إدارة النقابة

تعرض قانون العمل اللبناني لإدارة أعمال النقابة في المواد ٩٩ : ١٠٢، وبين أنه:

ـ يدير شؤون النقابة مجلس مؤلف من أربعة على الأقل واثني عشر على الأكثر. ويجب أن يحدد في النظام الداخلي عدد الأعضاء من بين هذين الحدين.

ـ ينتخب أعضاء مجلس الإدارة لمدة أربع سنوات بالاقتراع السري، ويخرج نصفهم بالقرعة بعد السنتين الأوليين وينتخب بدلاً عنهم، ويجوز إعادة انتخاب الأعضاء الذين انتهت مدتهم.

ـ ينتخب أعضاء المجلس من بينهم في أول اجتماع يعقدونه رئيساً وأميناً للسر وأميناً للصندوق. ورئيس المجلس هو رئيس النقابة.

ـ تتحدد في النظام الداخلي صلاحيات المجلس والرئيس وأمين السر والصندوق وواجبات كل منهم.

أما المشرع المصري فيزيد الأمر تفصيلاً على النحو التالي:

يتولى إدارة النقابة ثلاثة أجهزة: الجمعية العمومية، مجلس الإدارة، هيئة المكتب.

(أ) الجمعية العمومية:

هي السلطة العليا التي ترسم سياسة النقابة وتشرف على كافة شؤونها. ويحدد النظام الأساسي اختصاصاتها والقواعد التي ينبغي أن تسير عليها. لكن

المشرع حرص على تحديد بعض الاختصاصات لها وحدها دون غيرها وهي: اعتماد لائحة النظام الأساسي والنظام المالي واللوائح الإدارية والموازنة والحساب الختامي، انتخاب وحل مجلس الإدارة والرقابة والإشراف على أعضائه وفصلهم وسحب الثقة منهم.

ويجب أن تعقد الجمعية العمومية للنقابة اجتماعاً عادياً مرة واحدة على الأقل في السنة. ويجوز أن تعقد اجتماعاً غير عادي لأسباب طارئة بناءً على طلب رئيس مجلس الإدارة أو ثلثي أعضائه أو ثلث أعضاء الجمعية العمومية.

يختلف تكوين الجمعية العمومية حسب نوع النقابة. تتكون الجمعية العمومية للجنة النقابية من جميع أعضائها المسددين اشتراكاتها حتى تاريخ الانعقاد وأن يمضي على عضويتهم بها ستة أشهر على الأقل. تتكون الجمعية العمومية للنقابة العامة من جميع ممثلي اللجان النقابية لمجموعات المهن أو الصناعات التي تضمها تلك النقابة على مستوى الدولة. وينتخب مجلس إدارة كل لجنة ممثليه في جمعية النقابة العامة. وتتكـون الجمعية العمومية للاتحاد العام لنقابات العمال من ممثلين عن النقابات العامة تنتخبهم مجالس إدارتها. وتتم الانتخابات السابقة طبقاً للقواعد التي يضعها الاتحاد بقرار منه[1].

(ب) **مجلس الإدارة:**

يكون لكل منظمة نقابية مجلس إدارة، وهو السلطة التي تتولى تنفيذ قرارات الجمعية العمومية ومتابعة أعمال هيئة مكتب المنظمة فيما بين أدوار انعقاد الجمعية العمومية[2].

١ ـ **تشكيل مجلس الإدارة:** تنتخب الجمعية العمومية مجلس الإدارة. يتم الترشيخ والانتخاب تحت إشراف لجان يرأسها أعضاء من الهيئة القضائية. ويحدد وزير القوى العاملة مواعيد الترشيح والانتخاب بعد موافقة الاتحاد العام لنقابات العمال. ويجوز لكل ذي مصلحة من أعضاء النقابة

---

(١) م ٣٠: ٣٤.
(٢) م ٣٥.

الطعن أمام المحكمة الجزئية في نتيجة الانتخاب أو في إجراءاته خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إعلان النتيجة.

ولا يجوز أن يقل عدد أعضاء مجلس إدارة اللجنة النقابية عن سبعة ولا يزيد عن أحد عشر عضواً وذلك بحسب حجم العضوية فيها. وإذا تجاوز عدد أعضاء جمعيتها العمومية عشرة آلاف عضو يشكل المجلس من خمسة عشر عضواً. ويتراوح عدد أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة بين أحد عشر عضواً وواحد وعشرين عضواً. ويراعى في تشكيل مجالس الإدارة التمثيل النسبي النوعي والجغرافي لكل محافظة أو مجموعة من المحافظات. أما عن مجلس إدارة الاتحاد العام فيضم عدد من الأعضاء مساو لعدد أعضاء النقابات العامة الداخلة فيه[١].

يشترط في عضو مجلس الإدارة كمال الأهلية، إجادة القراءة والكتابة، انقضاء سنة على عضويته بالنقابة، أن يكون عضواً بالجمعية العمومية للمستوى المطلوب تشكيله أو عضواً بمجلس إدارة المستوى الأعلى، ألا يكون معاراً أو منتدباً أو مكلفاً أو مجنداً أو في إجازة خاصة بدون مرتب لمدة تجاوز ستة أشهر من بداية الدورة النقابية. ولا يجوز الاحتفاظ بعضوية مجلس الإدارة في أكثر من منظمتين نقابيتين في وقت واحد[٢]. ولا يجوز الجمع بين عضوية مجالس إدارات النقابات المهنية وعضوية مجالس إدارات النقابات العمالية[٣].

٢ ـ **تجديد عضوية مجلس الإدارة**: مدة الدورة النقابية ثلاث سنوات تبدأ من تاريخ نشر إعلان إتمام انتخاب مجالس إدارة المنظمات النقابية بكافة

(١) م ٣٧، ٤١، ٤٤.

(٢) م ٣٦، ٣٩.

(٣) يجوز الجمع بين عضوية النقابة العمالية والنقابة المهنية، ولا يجوز الجمع بين عضوية مجلس إدارة النقابة العمالية وعضوية النقابة المهنية إلا في حدود ٢٠٪ من أعضاء هذا المجلس ما لم تكن أغلبية أعضاء المنظمة النقابية من المنضمين إلى نقابات مهنية. م ٣٨.

مستوياتها في الجريدة الرسمية. يتم تجديد انتخاب المجلس خلال الستين يوماً الأخيرة من الدورة على الأكثر. ويتم ذلك في موعد واحد لكل مستوى من مستويات البنيان النقابـي[1].

وإذا خلا محل أحد أعضاء مجلس الإدارة لدى سبب حل محله المرشح التالي له في عدد الأصوات، ما لم يكن الأعضاء قد فازوا بالتزكية، هنا يستمر بقية الأعضاء في عملهم. وإذا قل عدد أعضاء المجلس عن النصف اعتبر منحلاً بقوة القانون. ويتولى مجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى اختصاصات المجلس المنحل بصفة مؤقتة ودعوة جمعيته العمومية خلال ثلاثين يوماً لانتخاب مجلس جديد. وتكون مدة هذا المجلس مكملة لمدة سلفه[2].

٢ ـ تفرغ وحماية ومسؤولية أعضاء مجلس الإدارة: لا يؤثر نشاط العامل النقابـي، في الأصل، على عمله، ومن ثم يجوز الجمع بين العمل النقابـي والعمل الوظيفي. ولكن يجوز أن يتفرغ عضو أو أكثر من أعضاء مجلس إدارة النقابة للقيام بالنشاط النقابـي وذلك بقرار من مجلس الإدارة. ويستحق العضو خلال فترة تفرغه جميع الترقيات والعلاوات وغير ذلك مما يستحقه زملاءه من مزايا مالية كأنه يؤدي عمله فعلاً، وتحسب مدة التفرغ ضمن مدة الخدمة الفعلية للعامل[3].

ورغبة في حماية واستقلال القيادات النقابية قرر المشرع بأنه لا يجوز وقف عضو مجلس إدارة النقابة عن العمل بالمنشأة التابع لها احتياطياً أو تأديبياً أو توقيع عقوبة الفصل عليه إلا بناءً على قرار أو حكم من السلطة القضائية. كما لا يجوز ندبه لمدة تزيد على أسبوعين أو نقله خارج المدينة التي يوجد بها مقر عمله خلال مدة الدورة النقابية إلا بعد موافقته الكتابية على

---

(١) م ٤١.
(٢) م ٤٣.
(٣) م ٤٥.

ذلك. ويستفيد من تلك الأحكام المرشح لعضوية المنظمة النقابية خلال فترة الترشيح.

ويعتبر باطلاً كل قرار يصدر بالمخالفة للأحكام السابقة. ويعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر وبغرامة لا تقل عن ألف جنيه، أو إحدى هاتين العقوبتين، كل صاحب منشأة أو مديرها المسؤول الذي يمتنع عن تنفيذ حكم نهائي ببطلان القرار الصادر بالمخالفة لتلك الأحكام[١].

وإذا نسب إلى عضو مجلس إدارة النقابة جرائم تتعلق بنشاطه النقابي وجب على سلطة التحقيق إخطار الاتحاد العام لنقابات العمال بالاتهام الموجه إليه وبموعد إجراء التحقيق. ويجوز للاتحاد أن ينيب أحد أعضائه أو أحد أعضاء النقابة العامة المعينة أو أن يوكل محام لحضور التحقيق ما لم تقرر سلطة التحقيق سريته[٢].

ويجوز للمحكمة أن تأمر بإعادة العامل المفصول إلى عمله إذا كان فصله بسبب نشاطه النقابي، ويقع على عاتق صاحب عبء إثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب[٣].

يسأل أعضاء مجلس الإدارة أمام الجمعية العمومية، فهي تستطيع سحب الثقة من المجلس أو من أحد أعضائه. ويجوز لمجلس إدارة الاتحاد، بأغلبية ثلثي أعضائه، وقف أي من أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة وعرض قرار الوقف على الجمعية العمومية للنظر في سحب الثقة منه. ويجوز لمجلس إدارة النقابة، بأغلبية ثلث أعضائه، وقف أي من أعضاء مجلس إدارة اللجنة النقابية وعرض قرار الوقف على الجمعية العمومية للنظر في سحب الثقة منه[٤].

---

(١) م ٤٨.

(٢) م ٤٦.

(٣) م ٦٦ عمل.

(٤) م ١٧، ٢٦، ٢٧.

يلتزم عضو مجلس الإدارة بتعويض النقابة عن الأضرار التي تلحق بها نتيجة مخالفة القانون أو لائحة النظام الأساسي أو المالي للنقابة[١].

ويجوز لمجلس إدارة المنظمة النقابية الأعلى طلب حل مجلس إدارة النقابة الأقل من جمعيتها العمومية إذا ارتكب مخالفات جسيمة. وتفصل الجمعية في الطلب بالأغلبية العادية. ويجوز لكل ذي مصلحة الطعن في هذا القرار، خلال ١٥ يوم من تاريخ نشره، أمام المحكمة الابتدائية الواقع بدائرتها مقر النقابة[٢].

ولوزير القوى العاملة أن يطلب إلى المحكمة الابتدائية الحكم بحل مجلس الإدارة حال ارتكابه مخالفة لأحكام القانون وإنذاره بإزالتها خلال مدة لا تقل عن ١٥ يوم دون أن ينفذ المجلس ما طلب منه. وللنيابة العامة أن تطلب من المحكمة الجنائية حل مجلس إدارة النقابة في حالة صدور أي قرار أو عمل مما يعد جريمة من الجرائم الواردة بالقانون[٣].

(جـ) هيئة المكتب:

هي السلطة التي تتولى تنفيذ قرارات جمعيتها العمومية ومجلس إدارتها. ينتخب مجلس إدارة المنظمة النقابية في أول اجتماع له عقب تشكيله وبطريق الاقتراع السري هيئة مكتب تتكون من رئيس ونائبين للرئيس وأمين عام ومساعد الأمين العام وأمين صندوق ومساعد أمين صندوق[٤].

والرئيس هو الممثل القانوني للنقابة أمام جميع الجهات ويختص بدعوة مجلس الإدارة والجمعية العمومية ورئاسة الجلسات والإشراف على جميع أعمال النقابة. يتولى نائب الرئيس اختصاصات الرئيس في حالة غيابه. يقوم الأمين العام ومساعده بتحضير جدول أعمال الجلسات وتدوين محاضرها

---

(١) م ١/٤٩.

(٢) م ٦٩.

(٣) م ٧٠.

(٤) م ٤٠، م ٢٠ من اللائحة النموذجية.

والإشراف على الأعمال الكتابية. ويتولى أمين الصندوق ومساعده إدارة أموال وحسابات النقابة.

المطلب السابع
نشاط النقابة

الفرع الأول
موضوع وأغراض النقابة

تنص المادة ٨٤ من قانون العمل اللبناني على أنه: تنحصر غاية النقابة في الأمور التي من شأنها حماية المهنة وتشجيعها ورفع مستواها والدفاع عن مصالحها والعمل على تقدمها من جميع الوجوه الاقتصادية والصناعية والتجارية. ويحظر على النقابات الاشتغال بالسياسة والاشتراك في اجتماعات وتظاهرات لها صبغة سياسية.

تستهدف المنظمات النقابية، بوجه عام، حماية الحقوق المشروعة لأعضائها والدفاع عن مصالحهم وتحسين ظروف وشروط العمل وتعمل على وجه الخصوص على تحقيق الأغراض الآتية: ١ ـ نشر الوعي النقابي بما يكفل تدعيم التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه، ٢ ـ رفع المستوى النقابي للعمال عن طريق الدورات التثقيفية والنشر والإعلام، ٣ ـ رفع الكفاية المهنية للعمال والارتقاء بمستواهم المهني والفني وتشجيع المنافسات وصيانة ودعم المال العام وحماية وسائل الإنتاج، ٤ ـ رفع المستوى الصحي والاقتصادي والاجتماعي للأعضاء وعائلاتهم، ٥ ـ المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية وحشد طاقات العمال من أجل تحقيق أهداف هذه الخطط والإسهام في تنفيذها، ٦ ـ المشاركة في المجالات العمالية العربية والدولية وتأكيد دور الحركة النقابية العمالية المصرية في هذه

المجالات. ويجوز للنقابة، في سبيل تحقيق أهدافها، أن تنشىء صناديق ادخار أو زمالة أو أن تكون جمعيات تعاونية ونواد رياضية[1].

وإلى جانب تلك الأهداف العامة للمنظمات النقابية على وجه العموم، حدد المشرع أهدافاً محددة لكل نوع من أنواع النقابات على حدة:

(أ) اللجنة النقابية:

وتقوم، في نطاق المشروع الذي توجد فيه، بالمهام الآتية: ١ ـ العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بأعضائها، ٢ ـ الاشتراك في إعداد مشروعات عقود العمل المشتركة مع النقابة العامة، ٣ ـ المشاركة في مناقشة مشروعات خطط الإنتاج بالمنشأة والمعاونة على تنفيذها، ٤ ـ إبداء الرأي في لوائح الجزاءات وغيرها من اللوائح والنظم المتعلقة بالعاملين بالمنشأة سواء عند وضعها أو تعديلها، ٥ ـ تنفيذ برامج الخدمات التي تقرها النقابة العامة، ٦ ـ المساهمة في أوجه النشاط الاجتماعي التي يشارك فيها العمال، ٧ ـ إعداد التقارير المتعلقة بنشاطها ومقترحاتها وتقديم البيانات والإيضاحات التي تطلبها النقابة العامة[2].

(ب) النقابة العامة:

تتولى النشاط النقابي في نطاق المهن والصناعات التي تمثلها وفقاً للخطط والبرامج التي يقرها الاتحاد. وتقوم بصفة خاصة بعدة مهام: ١ ـ رقابة وتوجيه نشاط اللجان النقابية التابعة لها والإشراف عليه، والموافقة على المنشآت الاجتماعية التي تنشئها هذه اللجان. ٢ ـ الدفاع عن حقوق العمال ورعاية مصالحهم. ٣ ـ العمل على تحسين شروط وظروف العمل، ورفع مستوى العمال الثقافي والاجتماعي. ٤ ـ المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج التدريب المهني. ٥ ـ إبداء الرأي في التشريعات التي تمس المهنة أو الصناعة. ٦ ـ إبرام عقود العمل الجماعية

(١) م ٨.
(٢) م ١٢.

على مستوى المهنة أو الصناعة والخاصة بلجانها النقابية[1].

(جـ) الاتحاد العام لنقابات العمال:

يقود الحركة النقابية المصرية ويرسم سياستها العامة ويضع خططها وبرامجها المحققة لأهدافها داخلياً وخارجياً وله على الأخص ما يلي: ١ ـ الدفاع عن حقوق عمال مصر ورعاية مصالحهم المشتركة والعمل على رفع مستواهم اقتصادياً واجتماعياً وثقافياً، ٢ ـ وضع ميثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابي في إطار المبادىء والقيم السائدة، ٣ ـ المشاركة في مناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية العامة، ٤ ـ إبداء الرأي في مشروعات القوانين واللوائح والقرارات المتعلقة بتنظيم شؤون العمل والعمال، ٥ ـ التنسيق بين النقابات العامة ومعاونتها في تحقيق أهدافها، ٦ ـ إنشاء وإدارة المؤسسات الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية التي تقدم خدماتها للعمال[2].

الفرع الثاني

الأعمال المحرمة على النقابة

تخضع النقابة، بوصفها شخصاً اعتبارياً، لمبدأ التخصيص. فليس للنقابة مباشرة أي نشاط يخرج عن إطار الأغراض التي أنشئت لتحقيقها. لا يجوز للنقابة: توظيف أموالها في أعمال مالية أو تجارية أو صناعية أو في شراء أوراق مالية إلا بموافقة الاتحاد العام. ولا يجوز لها الدخول في مضاربات مالية أو إنشاء وشراء المباني إلا بالقدر اللازم لمباشرة نشاطها وبقرار من الجمعية العمومية[3].

---

(١) م ١٤.

(٢) م ١٧.

(٣) م ٢١ من اللائحة النموذجية.

وليس للنقابة الاشتغال بالأمور الدينية أو السياسية ذلك أن غرضها الرئيسي يكمن في رعاية المصالح المهنية للأعضاء. وإن كان من الصعب الفصل بين النشاط المهني والسياسي لأن المصالح المهنية ترتبط بالاقتصاد الذي يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالسياسة، لذا تلجأ النقابة في كثير من الحالات إلى استخدام الأساليب السياسية لتحقيق أهدافها، كاتخاذ موقف معين من الأحزاب، أو الاستفتاء أو الانتخابات.

الفرع الثالث
حقوق الأعضاء قبل النقابة

يترتب على عضوية العامل في النقابة تمتعه بعدة مزايا وحقوق أهمها: الممارسة الديمقراطية داخل النقابة من خلال الترشيح لعضوية الأجهزة النقابية، الانتخاب والتصويت في الجمعية العمومية، التمتع بالخدمات التي تقدمها النقابة اجتماعياً وثقافياً وصحياً ومادياً، الحماية القانونية عن طريق التدخل لدى أصحاب الأعمال والمساعدة القضائية، الاستفادة من المزايا المقررة في عقود العمل المشتركة.

الفرع الرابع
سلطة النقابة على الأعضاء

يلتزم العضو قبل النقابة بعدة التزامات. وتتمتع النقابة قبل أعضائها بعدة سلطات:

(أ) سداد الاشتراكات:

يلتزم عضو النقابة بسداد الاشتراك الذي تحدده لائحة النظام الأساسي في المواعيد المقررة لذلك. وتحدد اللائحة أداء الاشتراك إما شهرياً أو سنوياً

أو نصف سنوي. ويمكن أن يترتب على الإخلال بهذا الالتزام انتهاء عضوية العامل. ويكون ذلك بعدم دفع الاشتراك لمدة ستة أشهر متصلة[١]. ويمكن أن تتضمن اللائحة جزاءاً آخر كالغرامة أو الوقف أو الحرمان من الترشيح.

ولتيسير تحصيل الاشتراكات يلتزم رب العمل، بناءً على طلب كتابي من النقابة، أن يستقطع من أجر العامل قيمة الاشتراك في النقابة وأن يرسل إليها خلال النصف الأول من كل شهر. ويجب على رئيس المشروع أن يرسل إلى النقابة كشفاً بأسماء العمال الذين استقطعت الاشتراكات منهم والتعديلات التي تطرأ على هذا البيان شهرياً.

وإذا امتنع رئيس المشروع عن استقطاع وتوريد الاشتراكات جاز لمديرية أو مكتب القوى العاملة تحصيل هذه الاشتراكات لحساب النقابة بطريق الحجز الإداري وذلك بناءً على قوائم بالعمال أعضاء النقابة مصدقاً عليها من الاتحاد العام. ويجوز للنقابة المطالبة بالاشتراكات أمام القضاء. ويجوز للمحكمة أن تحكم بغرامة تهديدية عن كل شهر تتأخر فيه المنشأة عن سداد الاشتراكات[٢].

(ب) احترام لائحة النقابة وقراراتها المشروعة:

يلتزم العامل عضو النقابة باحترام لائحتها الأساسية وأوامرها وتعليماتها، وينبغي عليه الالتزام بالاتفاقات والمفاوضات الجماعية التي تجريها النقابة باسم أعضائها. ولكن يشترط لإلزام العضو بتنفيذ قرارات النقابة أن تكون هذه القرارات صحيحة شكلاً وموضوعاً. فينبغي ألا تخرج هذه القرارات عن أهداف النقابة وألا تخالف النظام العام والآداب وأن تصدر من الجهة المختصة طبقاً للإجراءات القانونية.

---

(١) م ٢٩.

(٢) م ٥٢.

(جـ) فصل العضو من النقابة:

يجوز للنقابة توقيع بعض العقوبات التأديبية على الأعضاء في حالة مخالفة قراراتها، كاللوم والإنذار والغرامة. ويمكن أن تصدر النقابة قراراً بفصل العامل أو وقفه. ونظراً لأهمية عقوبة الفصل أحاطها المشرع بعدة ضمانات:

١ ـ يجب إخطار العضو كتابة في محل إقامته بما هو منسوب إليه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول يحدد فيه ميعاداً لسماع أقواله وتحقيق دفاعه بعد أسبوع على الأقل من تاريخ إخطاره، فإذا تغيب العضو عن الحضور بدون عذر مقبول جاز الاستمرار في الإجراءات دون حضوره.

٢ ـ تتمثل الأخطاء التأديبية التي تجيز فصل العامل في مخالفته الجسيمة لأحكام القانون أو لوائح الأنظمة الأساسية أو المالية للمنظمات النقابية أو ميثاق الشرف الأخلاقي.

٣ ـ يجوز لمجلس إدارة النقابة أن يقترح على مجلس إدارة النقابة الأعلى وقف العضو المنسوب إليه المخالفة مؤقتاً لحين عرض الأمر على الجمعية العمومية.

٤ ـ لا يتم الفصل إلا بقرار يصدر من ثلثي أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة بناءً على اقتراح من اللجنة النقابية إذا كان الأمر يتعلق بأحد أعضائها. ويجب إخطار العضو بقرار الفصل وأسبابه بكتاب موصى عليه بعلم الوصول خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره.

٥ ـ يجوز للعامل أن يطعن في قرار الفصل، أمام المحكمة الجزئية التي يقع في دائرتها محل عمله، خلال ثلاثين يوماً من تاريخ إخطاره به. وتراقب المحكمة سلامة إجراءات القرار الصادر بالفصل وثبوت الخطأ المنسوب للعامل ومدى جسامته وتناسبه مع العقوبة[1].

---

(١) م ٢٥، ٢٦، ٢٧، ٢٨.

المطلب الثامن

حل النقابة

طبقاً للمادة ١٠٥ عمل لبناني: إذا أخل مجلس النقابة بالواجبات المفروضة عليه أو أتى عملاً لا يدخل في اختصاصه حق للحكومة أن تحل هذا المجلس على أن يجري انتخاب المجلس الجديد في مدة ثلاثة أشهر من تاريخ الحل وإذا قام بهذه الأمور أحد أفراد المجلس فللحكومة أن تطلب استبداله وأن تلاحقه أمام القضاء عند الاقتضاء.

وفي حال حل المجس يعهد إلى رئيس مصلحة النقابات في وزارة العمل القيام بالأعمال الإدارية الصرف المنوطة برئيس مجلس النقابة وذلك ريثما يجري انتخاب هيئة المجلس الجديد. ويناط أيضاً بهذا الرئيس القيام بالأعمال الانتخابية التي يمارسها مجلس الإدارة (م ١٢ من قانون تنظيم النقابات).

حرص المشرع المصري على كفالة استقلال النقابات عن الدولة وفعالية مبدأ الحرية النقابية. لذا تم إلغاء الحل الإداري للنقابة، فلم يعد للجهة الإدارية أية سلطة في حل النقابة أو وقف نشاطها[١].

كان القانون يجيز حل النقابة قضائياً. أجاز لوزير العمل أن يطلب من القضاء الحكم بحل النقابة إذا ارتكبت مخالفة قانونية معينة أو إحدى الجرائم المحددة[٢]. عدل المشرع عن ذلك وحظر الحل القضائي للنقابة ذلك أن المخالفات لا تقع من النقابة ذاتها كشخص معنوي بل تقع من الأشخاص الطبيعيين الذين يتولون إدارتها. لذا أصبح الحل القضائي قاصراً على مجلس إدارة النقابة وحده، حيث أجاز لكل من وزير العمل والنيابة العامة طلب حل مجلس الإدارة من القضاء في حالة ارتكاب مخالفات أو جرائم معينة[٣].

---

(١) كان القانون ٨٥ لسنة ١٩٥٢ يجيز لوزير الشؤون الاجتماعية حل النقابة إدارياً.

(٢) م ١٨٠ من قانون العمل القديم ٩١ لسنة ١٩٥٩.

(٣) م ٧٠ من قانون النقابات.

ولم يعد من الجائز حل النقابة إلا بالطريق الاختياري. عهد المشرع إلى الأنظمة الأساسية النموذجية التي يضعها الاتحاد العام ويصدرها الوزير المختص، بمهمة تحديد شروط وإجراءات الحل الاختياري للمنظمات النقابية وكيفية التصرف في أموالها[1]. جاءت اللائحة النموذجية وقررت الاختصاص في حل اللجنة النقابية أو النقابة العامة للجمعية العمومية. ويصدر قرار حل النقابة بأغلبية ثلثي الأعضاء الحاضرين للجمعية.

ويجب على هيئة مكتب النقابة العامة أو الاتحاد العام أن تنشر في إحدى الصحف اليومية القرار الصادر بالحل الاختياري وأسبابه خلال سبعة أيام من تاريخ صدوره. ويجب على مديرية أو مكتب القوى العاملة أن ينشر في الجريدة الرسمية ملخصاً بقرار الحل وأسبابه[2].

يترتب على حل النقابة انقضاء شخصيتها الاعتبارية. وإذا تم حل النقابة العامة انقضت اللجان النقابية التي تتكون منها. وإذا تم حل الاتحاد العام انقضت الاتحادات الفرعية التي يكون قد شكلها في المحافظات. ويؤدي حل النقابة إلى تصفية أموالها طبقاً للقواعد التي يحددها نظامها الأساسي.

المبحث الثالث
عقد العمل المشترك أو الجماعي

المطلب الأول
ماهية عقد العمل الجماعي

أصدر المشرع اللبناني المرسوم رقم ١٧٣٨٦ في ٢ أيلول ١٩٦٤ لتنظيم

---

(١) م ١٧/٦١.
(٢) م ٧٢.

عقود العمل الجماعية والوساطة والتحكيم، ونص في مادته الأولى على أن:

عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل بين طرف يمثل نقابة أو أكثر من نقابة أو اتحاد أو أكثر من اتحاد نقابات الإجراء وبين طرف آخر يكون رب العمل منفرداً أو أكثر من رب عمل أو ممثل هيئة مهنية أو أكثر من هيئة، أو اتحاد أو أكثر من اتحاد مهني لأرباب العمل.

عقد العمل الجماعي هو اتفاق تنظم بمقتضاه شروط العمل وظروفه بين منظمة نقابية أو أكثر وبين صاحب عمل أو أكثر أو من يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك المنظمات أو منظمات أصحاب الأعمال بما يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفاً أفضل[1].

يتضح من ذلك التعريف أن عقد العمل الجماعي يتسم بعدة خصائص جوهرية هي:

١ ـ يقوم عقد العمل الجماعي أساساً على الرضاء، فهو لا ينعقد إلا بتوافق إرادات الأطراف المعنية، حيث يبرم بين نقابات العمل وأصحاب الأعمال. وتنبع الصفة الجماعية للعقد من جانب العمال، حيث لا يجوز أن يبرم العقد إلا نقابة عمالية أو أكثر، بينما لا يشترط ذلك من جانب أصحاب الأعمال، حيث يجوز لصاحب عمل واحد أن يبرم عقد عمل مشترك. ولعل تلك الصفة الجماعية هي التي تميز هذا العقد عن عقد العمل الفردي الذي ينعقد بين شخصين صاحب العمل والعامل.

٢ ـ ينصب موضوع عقد العمل الجماعي على تنظيم علاقات العمل، فهو لا ينشىء علاقة عمل بل يرمي إلى وضع شروط أو مزايا أو ظروف أفضل للعمل بالمنشأة كتعهد صاحب العمل بتوفير الرعاية الصحية والاجتماعية في العمل أو بيان إجراءات الصلح والتحكيم أو بيان الشروط الواجب احترامها عند إبرام عقود العمل الفردية أو تنظيم مسائل معينة كالأجور وساعات العمل والإجازات ومكافأة نهاية الخدمة بشروط أفضل للعمال من تلك المقررة

---

(١) م ٨٠ عمل.

بالقانون. يتضح من ذلك أن عقد العمل الجماعي يقوم بتحديد النظام القانوني للعمل يلتزم أطرافه بتطبيق بنوده على كل عقود العمل الفردية التي يبرمونها، أي أنه ينبغي إبرام تلك العقود طبقاً لأحكامه.

٣ ـ يسري عقد العمل الجماعي على الأطراف الموقعة عليه، أي على صاحب العمل أو أصحاب الأعمال الذي وافقوا عليه مباشرة أو من خلال نقابتهم، وعلى العمال أعضاء النقابة أو النقابات التي وافقت على العقد، ويمكن أن يمتد نطاق العقد للأطراف التي تنضم إليه بعد إبرامه. وتمتد آثار عقد العمل الجماعي ليس فقط إلى أعضاء النقابة لخطة توقيعه بل إلى كل الأعضاء الجدد الذين ينضمون إليها مستقبلاً، وعلى ذلك فإن آثار العقد كما يمكن أن تقتصر على نشاط معين أو منشأة محددة فإنه قد تمتد لتنظيم العمل لفرع كامل من النشاط الاقتصادي في الدولة.

٤ ـ يختلف عقد العمل الجماعي عن التنظيم القانوني للعمل بواسطة السلطة العامة عن طريق التشريع أو القرارات الوزارية. فعقد العمل الجماعي ينشأ نتيجة تفاوض واتفاق الأطراف المعنية ومن ثم فهو غير ملزم إلا للمنظمات التي وقعت أو انضمت إليه وأعضاءها، أما التنظيم القانوني فينبع من الإرادة المنفردة للمشرع ويسري على الكافة. ونفس الحكم بالنسبة للائحة الأساسية التي يضعها صاحب العمل بإرادته المنفردة لتنظيم العمل داخل منشأته وتسري أحكامها على كل العاملين فيها.

٥ ـ تبدو أهمية عقد العمل الجماعي في أنه يعد وسيلة فعالة لتنظيم العمل والتسوية السلمية للخلافات من خلال الحوار والتفاهم بين العمال وأصحاب الأعمال. ولا شك أن التنظيم النابع من إرادة أطرافه يكون أكثر ملائمة وفعالية. ويقوى هذا العقد مركز العمال قبل صاحب العمل ويحقق المساواة فيما بينهم ويوحد صفوفهم. ويقبل صاحب العمل في الغالب شروط نقابة العمال طالما سيلتزم بها غيره من أصحاب الأعمال المنافسين له في عقد العمل الجماعي ويقلل ذلك من حدة المنافسة.

٦ ـ اختلف الشراح في تحديد **الطبيعة القانونية** لعقد العمل الجماعي. فأصحاب النظرية العقدية يرون فيه عقداً من نوع خاص تقوم نقابة العمال بإبرامه نيابة عنهم بمقتضى وكالة أو تفويض ضمني يقوم بمجرد انضمام العامل إلى النقابة. ويذهب البعض إلى أن عقد العمل الجماعي هو عمل لائحي أو تنظيمي صادر عن توافق إرادات خاصة في المهنة يخضع له كل أعضاءها. وذهب اتجاه وسط إلى أن هذا العقد هو من طبيعة مزدوجة فهو نظام عقدي ولائحي في آن واحد، أي أنه ينشأ عقداً كأي عقد ولكنه يضع نظاماً قانونياً واجب الاتباع من كافة أعضاء النقابة التي أبرمته.

المطلب الثاني

إبرام عقد العمل الجماعي

يخضع عقد العمل الجماعي، من حيث إبرامه وصحته، للقواعد العامة التي تحكم انعقاد وصحة العقد بوجه عام. هذا بالإضافة إلى ما يتطلبه القانون من بعض الشروط الخاصة لانعقاد ونفاذ هذا العقد.

(أ) أطراف عقد العمل الجماعي:

يمثل عقد العمل الجماعي مصالح كل من العمال وأصحاب الأعمال، ومن ثم فهو يبرم بين نقابة أو أكثر من نقابات العمال وبين واحد أو أكثر من أصحاب الأعمال الذين يستخدمون عمالاً ينتمون إلى تلك النقابات أو المنظمات الممثلة لأصحاب الأعمال[1]. ولا يجوز لمنظمة نقابية إبرام هذا العقد إلا إذا كانت مشكلة وفقاً لأحكام القانون.

١ ـ بالنسبة للعمال تطلب المشرع أن يكون الطرف الممثل لهم في عقد العمل الجماعي نقابة أو أكثر من نقابات العمال، ومن ثم لا يعد عقد

(١) م ٨٠ عمل.

عمل جماعي العقد الذي يبرم بين العامل وأصحاب الأعمال مباشرة وليس لفريق من العمال لا ينتظمون في نقابة أن يبرموا عقد عمل جماعي.

٢ ـ وإذا تعددت النقابات التي تكون طرف في عقد العمل الجماعي وجب أن تكون هذه النقابات ممثلة لصناعات أو مهن متماثلة أو مرتبطة بعضها ببعض أو مشتركة في انتاج واحد[١] بحيث تدخل في مجموعة واحدة من المجموعات المحددة قانوناً.

٣ ـ يشترط لصحة انعقاد عقد العمل الجماعي موافقة ثلثي أعضاء مجلس إدارة المنظمة النقابية المتعاقدة، فلا يكفي أن يوافق مجلس الإدارة بالأغلبية العادية[٢].

٤ ـ لا يشترط تعدد أصحاب الأعمال، حيث يمكن إبرام العقد مع صاحب عمل واحد أو أكثر أو منظمة لأصحاب الأعمال. ويجوز لصاحب العمل إبرام عقد العمل الجماعي بنفسه أو أن ينيب عنه في ذلك اتحاد الصناعات أو الغرفة التجارية أو أية منظمة ينتمي إليها. وتبرم الغرفة أو المنظمة، في هذه الحالة، العقد، ليس بصفتها طرفاً أصلياً فيه، بل بصفتها نائباً عن صاحب العمل ومن ثم لا تنصرف إليها آثار العقد، ويلزم حتى تثبت لها تلك الصفة صدور توكيل خاص لها بذلك. وذلك بخلاف الحال بالنسبة لنقابات العمال التي تعتبر طرفاً أصلياً في عقد العمل الجماعي. ولكن يجوز لمنظمات أصحاب الأعمال إبرام عقد العمل الجماعي ممثلين لأصحاب الأعمال دون توكيل خاص بذلك وتنصرف آثار العقد إليها[٣].

(ب) موضوع عقد العمل الجماعي:

يتمثل موضوع عقد العمل الجماعي في تنظيم شروط العمل وظروفه على نحو يكفل شروطاً أو مزايا أو ظروفاً أفضل، مثل تحديد الفئات الدنيا

---

(١) م ٨١ عمل.

(٢) م ٨٢/ ٢ عمل.

(٣) م ٨٠/ ٢، ٣ عمل، م ٨٥/ ١ عمل.

للأجور ومدد الإجازات والحد الأقصى لساعات العمل وتنظيم التدرج والتدريب وإجراءات الصلح والتحكيم وقواعد تعديل العقد وما يستحقه العامل من مكافأة نهاية الخدمة ووضع القواعد الخاصة بإبرام عقد العمل الفردي وغير ذلك من الشروط التي تكفل راحة العمال وأمنهم وصحتهم. ولا يلزم أن تكون كافة القواعد موضوع عقد العمل الجماعي عامة التطبيق على كل فئات العمال لدى صاحب العمل بل يمكن سريان البعض منها على جانب معين من العمال.

يستطيع أطراف عقد العمل الجماعي، كقاعدة عامة، أن يدرجوا فيه ما يشاؤون من أحكام تتعلق بشؤون العمل. ولكن هذه الحرية في تحديد مضمون العقد مقيدة بقيدين هامين:

الأول: ينبغي ألا تخالف شروط عقد العمل الجماعي أحكام قانون العمل، ويبطل كل مخالف لهذا القانون ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل[١]. وتقدر المحكمة الشرط الأصلح للعامل انطلاقاً من اعتبارات موضوعية دون الظروف الشخصية الخاصة بكل عامل على حده.

الثاني: ينبغي ألا تخالف شروط عقد العمل الجماعي النظام العام والآداب العامة أو أحكام القوانين واللوائح المعمول بها. ويجب ألا تؤدي هذه الشروط إلى الإخلال بالأمن أو الأضرار بمصلحة البلاد الاقتصادية[٢].

وإذا تضمن عقد العمل الجماعي شرطاً مخالفاً على النحو السابق فإنه يقع باطلاً، ويقتصر البطلان على الشرط دون العقد حتى ولو تبين أن العقد ما كان لينعقد بدون هذا الشرط. وإذا تقرر بطلان عقد العمل الجماعي أو أحد شروطه فإن هذا البطلان لا يكون له أثر رجعي.

---

(١) م ٨٦ عمل.
(٢) م ٨٧ عمل. م ٢ من القانون اللبناني.

(جـ) الجانب الشكلي في عقد العمل الجماعي:

عقد العمل الجماعي عقد شكلي، الكتابة شرط لانعقاده، والقيد شرط للزومه ونفاذه.

يجب أن يكون عقد العمل الجماعي مكتوباً وإلا كان باطلاً[1]. فالكتابة ركن في العقد لا ينعقد بدونها، وهو بالتالي عقد شكلي لا يكفي التراضي لانعقاده، بل ينبغي صياغته كتابة. ولا يشترط في الكتابة شكل معين أو أوضاع معينة، إذ يمكن أن تتم في محرر رسمي أو محرر عرفي بشرط التوقيع عليه من الطرفين ولكن لا يشترط التصديق رسمياً على هذه التوقيعات.

ولا تلزم الكتابة فقط لإبرام العقد الجماعي بل تلزم كذلك في كل تعديل لاحق لأحكامه، وذلك نظراً لخطورته والأهمية الاجتماعية لمضمونه واتساع نطاق سريانه من حيث الأشخاص وذلك حتى لا يثور بشأنه أي نزاع. ويترتب على تخلف الكتابة بطلان العقد، فلا تنشأ عنه أية قواعد أو أحكام ولا يرتب أي التزام[2].

(د) القيد شرط لنفاذ وللزوم عقد العمل الجماعي:

لا يكون عقد العمل الجماعي ملزماً، في لبنان، إلا بعد نشره في الجريدة الرسمية من قبل وزارة العمل أو بعد انقضاء شهر من تاريخ تسجيله لديها (م ٦).

ولا يكون عقد العمل الجماعي ملزماً في مصر، إلا بعد مراجعته وقيده لدى الجهة الإدارية المختصة[3]. وهي الإدارة العامة لعلاقات العمل[4]. مؤدي ذلك أن العقد غير المقيد لا يكتسب صفة الإلزام ولا يرتب آثاره ولا

(١) م ٨٢ عمل ـ م ٤ من القانون اللبناني.
(٢) نقض ٢/ ٤/ ١٩٨٤ طعن ٧١٥ س ٤٨ق.
(٣) م ٨٣ عمل.
(٤) القرار الوزاري رق ٢٩ الصادر في ٢٧/ ٢/ ١٩٨٢.

ينشىء أي التزام على عاتق أطرافه، بل تظل جميع آثار العقد معلقة على قيده، وليس لأي من طرفيه أن يلجأ إلى القضاء لإلزام الطرف الآخر بتنفيذ ما تعهد به[١].

تقوم الجهة الإدارية المذكورة بمراجعة عقد العمل الجماعي وقيده بسجلاتها. ولهذه الجهة حق الاعتراض على العقد إذا رأت مخالفته للقانون، وينبغي عليها في هذه الحالة، أن تبلغ ذوي الشأن بأسباب هذا الاعتراض خلال ثلاثين يوماً من تاريخ تقديمه إليها، وإلا سقط اعتراضها والتزمت بقيده، أي انه إذا لم تعترض الجهة الإدارية خلال مدة الاعتراض اعتبر العقد نافذاً، ذلك أن عدم الاعتراض يعد بمثابة موافقة ضمنية على العقد.

ويجوز لكل من طرفي عقد العمل الجماعي أو كلاهما الطعن في قرار الجهة الإدارية بالاعتراض على القيد. وبالرغم من أننا أمام قرار إداري إلا أن الطعن عليه لا يتم أمام محكمة القضاء الإداري بل أمام المحكمة الجزئية التي يقع في دائرتها مقر الجهة الإدارية. وميعاد الطعن هو ثلاثون يوماً من تاريخ استلام الطاعن الاعتراض. وإذا رأت المحكمة أن قرار الاعتراض لا يستند إلى أساس قانوني صحيح قضت بإلغائه وتحكم بقيد العقد.

ويترتب على قيد عقد العمل الجماعي أثر جوهري هو أنه يصبح ملزماً لطرفيه ونافذاً في حقهما، هذا بالإضافة إلى عدة آثار أخرى جانبيه:

١ ـ يجوز لغير المتعاقدين من المنظمات النقابية أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم، الانضمام إلى العقدبعد قيده، وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين، ويكون الانضمام بطلب مقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعاً عليه من الطرفين[٢].

---

(١) نقض ٢/ ٤/ ١٩٨٤ (السابق).

(٢) م ٨٤.

٢ ـ يجب التأشير بسجل القيد بما يطرأ على العقد من انضمام أو تجديد أو إنهاء أو انقضاء[١].

٣ ـ يعطي ذوو الشأن مستخرجاً من عقد العمل الجماعي بعد أداء الرسوم المستحقة التي يصدر بتحديدها قرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب[٢].

المطلب الثالث

اثار عقد العمل الجماعي

نعرض لآثار عقد العمل الجماعي من حيث الأشخاص، ومن حيث الموضوع، ثم نبين جزاء الإخلال به.

الفـرع الأول

آثار عقد العمل الجماعي من حيث الأشخاص

لا تقتصر آثار عقد العمل الجماعي على أطرافه، بل تسري أحكامه على أشخاص آخرين، ويمكن حصر طوائف الأشخاص التي يسري عليها العقد فيما يلي:

١ ـ تسري أحكام عقد العمل الجماعي على المنظمات النقابية وأصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لها أو المنشآت التي تكون طرفاً في العقـد وقت إبرامه. أن أن أحكـام العقد تسري، طبقاً للقواعد العامة، على أطرافه الأصليين وقت إبرامه.

---

(١) م ٩٠.

(٢) م ٨٥ ـ م ١٤ : ١٧ من القانون اللبناني.

٢ ـ **يسري العقد كذلك على الأطراف المنضمين إليه بعد إبرامه وقيده.**
أجاز المشرع لغير المتعاقدين من المنظمات النقابية أو أصحاب الأعمال أو المنظمات الممثلة لهم الانضمام إلى العقد بعد قيده، وذلك بناء على اتفاق بين طرفي العمل طالبي الانضمام دون حاجة إلى موافقة المتعاقدين الأصليين، ويكون الانضمام بطلب يقدم إلى الجهة الإدارية المختصة موقعاً عليه من الطرفين[1]. ويصبح الطرف المنضم في حكم الطرف الأصلي تماماً وتسري بالنسبة له آثار العقد كاملة.

٣ ـ يسري عقد العمل الجماعي، ليس فقط على العمال أعضاء النقابة التي أبرمت العقد أو انضمت إليه، بل يسري أيضاً على العمال الذين ينضمون إلى هذه النقابة بعد ذلك. تنصرف آثار العقد إلى العمال الذين يكتسبون صفة العضوية في النقابة بعد إبرامها العقد أو انضمامها إليه. ويظل كل عمال النقابة خاضعين لأحكام العقد طوال مدته ولو انسحبوا من عضويتها قبل انتهاء هذه المدة.

٤ ـ تسري أحكام عقد العمل الجماعي ليس فقط على العمال أعضاء النقابة التي أبرمت العقد أو انضمت إليه، بل تسري كذلك على عمال المنشأة غير الأعضاء في هذه النقابة، بشرط ألا يقل عدد العمال المنتمين إلى النقابة عن نصف عدد عمال المنشأة وقت إبرام العقد[2]. مؤدى ذلك نفاذ العقد قبل جميع عمال المنشأة الأعضاء وغير الأعضاء في النقابة بشرط أن يتمتع بعضوية النقابة نصف عمال المنشأة على الأقل.

٥ ـ تنصرف آثار عقد العمل الجماعي، ليس فقط إلى أطرافه الأصليين أو المنضمين إليه بعد إبرامه، بل تمتد آثار العقد لتشمل كذلك إلى من يخلف هؤلاء الأطراف. أي النقابات التي تحل محل النقابات المتعاقدة ومن يحل

(١) م ٨٤.
(٢) م ٩١.

محل أصحاب الأعمال المتعاقدين[1]. فإذا تم حل النقابة التي أبرمت العقد وجاءت محلها نقابة جديدة فإنها تلتزم بالعقد مباشرة. وكذلك الحال إذا تغير صاحب العمل، بسبب الوفاة أو بيع المنشأة مثلاً، فإن عقد العمل الجماعي يسري على رب العمل الجديد بدون أية إجراءات.

ويرمي المشرع من وراء ذلك الحكم إلى منع التحايل على التخلص من الشروط المتعاقد عليها عن طريق حل النقابة وتكوين نقابة أخرى ترى أن الاتفاق لا يربطها لأنها لم تكن طرفاً فيه. كما قد يصل العمال إلى هذا الغرض أيضاً عن طريق إتيانهم أعمالاً تؤدي حتماً إلى حل النقابة[2].

الفرع الثاني

آثار عقد العمل الجماعي من حيث الموضوع

إن آثار عقد العمل الجماعي من حيث الموضوع تندرج في إطار القواعد العامة للعقود. تعتبر القواعد التي يتضمنها العقد بمثابة الشريعة التي تحكم الخاضعين لأحكامه، ويلتزمون بتنفيذ تلك الأحكام. ويكون كل طرف مسؤولاً قبل الطرف الآخر عن الإخلال بتنفيذ الالتزامات التي يولدها العقد. تلتزم نقابة العمال باحترام شروط العقد. ويلتزم صاحب العمل بتنفيذ أحكامه سواء في علاقته بالنقابة العمالية الموقعة على العقد أو في علاقته بعماله أعضاء تلك النقابة.

ولا يجوز نقض عقد العمل الجماعي أو تعديله إلا باتفاق الأطراف أو للأسباب التي يقررها القانون. وينبغي تنفيذ أحكامه بأمانة وحسن نية. فلا يجوز القيام بإضراب أو إثارة نزاع جماعي بقصد تعديل أحكام ذلك العقد.

---

(١) م ٨٥/ ١.

(٢) المذكرة الإيضاحية للقانون ٩٧/ ١٩٥٠.

ويتناقض مع حسن النية الإضراب أو الامتناع عن العمل أثناء السير في إجراءات التوفيق أو التحكيم.

وتعتبر أحكام عقد العمل الجماعي قواعد ملزمة وتنطبق على عقود العمل الفردية التي يبرمها الأشخاص الخاضعون له. ينبغي ألا تخرج تلك العقود في أحكامها عن قواعد عقد العمل الجماعي، ذلك أن تلك القواعد ذات طبيعة آمرة وتسري على عقود العمل الفردية ولو تضمنت شروطاً مخالفة. ويبطل كل شرط مخالف للعقد الجماعي ما لم يكن ذلك الشرط أكثر فائدة للعامل.

الفرع الثالث

جزاء الإخلال بعقد العمل الجماعي

(الدعاوى الناشئة عن الإخلال بأحكامه)

يترتب على الإخلال بالأحكام الواردة في عقد العمل الجماعي جزاءان: الأول جزاء آلي يتمثل في تعديل العقود الفردية المخالفة بحيث تصبح مطابقة لإحكام العقد الجماعي. وينطبق ذلك الحكم على كل العقود الفردية سواء كانت سابقة أو لاحقة على العقد الجماعي. ويقتصر التعديل على الأجزاء أو الشروط المخالفة فقط ما لم تكن أفضل للعامل.

يتمثل الجزاء الثاني في ترتيب مسؤولية من يخالف العقد الجماعي طبقاً للقواعد العامة. حيث يجوز لكل طرف أن يرفع دعوى للمطالبة بالحكم على الطرف الآخر بتنفيذ أحكام العقد أو بالتعويض عن عدم تنفيذها.

أولاً: للمنظمات النقابية التي تكون طرفاً في عقد العمل الجماعي أن ترفع جميع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بهذا العقد إما بصفتها الشخصية أو بالنيابة عن أعضائها:

١ ـ للنقابة الحق في رفع دعوى أصلية باسمها بوصفها شخصاً اعتبارياً

وتباشرها عن طريق ممثلها القانوني وذلك للدفاع عن المصالح المشتركة للمهنة التي ينتمي إليها أعضاؤها. كما لو أخل صاحب العمل أو النقابة الأخرى المتعاقدة بأحكام عقد العمل الجماعي(١).

وينبغي ملاحظة أن مسؤولية النقابة شخصية، فهي لا تسأل إلا عن ضمان فعلها الشخصي. ولا تضمن تنفيذ أعضائها لأحكام العقد ولا تسأل عن إخلالهم بتلك الأحكام. فالنقابة شخصية معنوية مستقلة عن أعضائها وتسأل عما يصدر من هيئاتها نفسها في حدود اختصاصها. وتنحصر مسؤولية النقابة في حدود أموالها دون الأموال المخصصة لصناديق الادخار والتأمينات الاجتماعية لأن هذه الأموال ملك لأعضاء النقابة.

٢ ـ وللنقابة أن ترفع الدعاوى الناشئة عن الإخلال بعقد العمل الجماعي وذلك لمصلحة أي عضو من أعضائها دون حاجة إلى توكيل منه بذلك. وحق النقابة في رفع الدعوى بالنيابة عن العامل لا يخل بحقه هو في رفعها مستقلاً عنها. وله كذلك الحق في التدخل في الدعوى المرفوعة من النقابة ليراقب سيرها. ولا يجوز الاستمرار في الدعوى حيث تنقضي إذا تنازل العامل عنها.

ثانياً: لا يقتصر الحق في رفع الدعوى الناشئة عن الإخلال بالعقد الجماعي على أطرافه، بل يثبت هذا الحق كذلك لكل شخص تسري عليه أحكامه. مثال ذلك العامل غير العضو في النقابة التي أبرمت العقد أو انضمت إليه وكانت هذه النقابة تضم ما لا يقل عن نصف عدد عمال المنشأة.

المطلب الرابع
انتهاء عقد العمل الجماعي

ينتهي عقد العمل الجماعي بطريقة عادية طبقاً للقواعد العامة. وقد ينتهي كذلك بطريقة عرضية. ويترتب على انتهائه، في الحالتين، نفس الآثار.

---

(١) م ٢٣: ٢٤ من القانون اللبناني.

(أ) الانتهاء العادي للعقد الجماعي (انقضاء المدة):

يبرم عقد العمل الجماعي لمدة محددة أو للمدة اللازمة لإتمام مشروع معين على ألا تزيد المدة في أي من الحالتين على ثلاث سنوات. فإذا انقضت المدة دون أن يعرب أحد طرفيه عن رغبته في الإنهاء فإن العقد يتجدد من تلقاء نفسه لمدة سنة ما لم يتفق في العقد على أن يكون التجديد لمدة أقل أو أكثر بشرط ألا تزيد عن ثلاث سنوات.

ينتهي العقد الجماعي بانقضاء مدته الأصلية أو المجددة إذا قام أحد الطرفين بإبلاغ الطرف الآخر والجهة الإدارية المختصة قبل نهاية المدة بشهر على الأقل برغبته في الإنهاء. وإذا تعدد أحد طرفي العقد فلا يترتب على انقضائه بالنسبة إلى أحدهم انقضاؤه بالنسبة للباقين. فإذا تعدد أصحاب الأعمال أو النقابات كأطراف في العقد وقام أي منهم بإعلان رغبته في الإنهاء، فإن العقد ينتهي بالنسبة له دون الآخرين.

وينتهي عقد العمل الجماعي المبرم لإتمام مشروع معين بمجرد انتهاء هذا المشروع. وينتهي كذلك، طبقاً للقواعد العامة، بالتقايل أي باتفاق الأطراف على إنهائه. كما ينتهي بالفسخ عند إخلال أحد الأطراف بتنفيذ التزاماته.

(ب) الانتهاء العرضي للعقد الجماعي:

يجوز لكل من طرفي العقد أن يطلب الحكم بإنهائه، قبل نهاية المدة المحددة، إذا طرأت على ظروف العمل تغييرات جوهرية تسوغ هذا الإنهاء. أي يجب أن تتغير ظروف العمل تغييراً جوهرياً وطارئاً. ويقدر قاضي الموضوع هذه الظروف بلا معقب عليه.

ولا يجوز طلب الإنهاء إلا بعد مرور سنة على الأقل على تنفيذ العقد الجماعي المطلوب إنهاؤه. ولا ينتهي العقد، في هذا الفرض، إلا بصدور الحكم بالإنهاء.

(جـ) أثر انقضاء العقد الجماعي:

تنتفي آثار عقد العمل الجماعي بانتهائه. وإذا تعدد أحد طرفي العقد وطلب أحدهم إنهاءه، فإن العقد ينتهي بالنسبة له ويظل قائماً بالنسبة للآخرين.

ويثور التساؤل عن أثر هذا الانتهاء بالنسبة لعقود العمل الفردية. يرى البعض أنه يترتب على انقضاء عقد العمل الجماعي عدم سريان أحكامه على عقود العمل الفردية التي أبرمت في ظله أو تلك التي أبرمت بعد انقضائه. ويذهب الرأي الراجح إلى أنه يترتب على انقضاء العقد الجماعي عدم سريان أحكامه على عقود العمل الفردية التي تبرم بعد انقضائه. ولكن تسري أحكامه على العقود التي أبرمت في ظله وطبقت عليها تلك الأحكام. وتظل هذه الأحكام سارية إلى حين انقضاء عقود العمل الفردية.

المبحث الرابع
منازعات العمل الجماعية

حرص العمال بصفة دائمة على تجميع صفوفهم قبل أصحاب الأعمال وذلك بغية الدفاع عن مصالحهم وانتزاع الحقوق لهم. أدى ذلك إلى إثارة الكثير من المنازعات فيما بين الطائفتين يلجأ العمال في كثير من الحالات إلى الإضراب كوسيلة لحمل صاحب العمل على تعديل شروط العمل لمصلحتهم. ونظراً للآثار السيئة للإضراب والمنازعات الجماعية على علاقات العمل والاقتصاد القومي حرص المشرع على وضع النظم التي تكفل حل تلك المنازعات سلمياً من خلال التوفيق والتحكيم.

المطلب الأول

الإضـراب

الإضراب هو امتناع عن العمل، بصفة جماعية ومنظمة، بقصد حمل أصحاب الأعمال على تحقيق مطالبهم فيما يتعلق بشروط العمل. فالإضراب يعد من أهم الوسائل التي يلجأ إليها العمال للضغط على أصحاب الأعمال ومساومتهم للوصول إلى مطالبهم.

يعد الإضراب إحدى الحريات العامة الأساسية في الدول الغربية، وتقره وتتولى تنظيمه التشريعات الحديثة في تلك الدول. أما المشرع المصري فيتجه، بصفة عامة، إلى حظر الإضراب بل وتجريم اللجوء إليه.

حرم المشرع المصري الإضراب على الموظفين والمستخدمين العموميين وجميع الأشخاص الذين يشتغلون بأية صفة كانت في خدمة الحكومة أو في خدمة سلطة من السلطات الإقليمية أو البلدية أو القروية والأشخاص الذين يندبون لتأدية عمل معين من أعمال الحكومة أو السلطات المذكورة. ويحظر الإضراب متى قام به ثلاثة منهم، على الأقل، وهو جنحة عقوبتها الحبس مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر ولا تجاوز سنة، وبغرامة لا تزيد عن مائة جنيه. ويضاعف الحد الأقصى للعقوبة إذا كان من شأن الإضراب أن يجعل حياة الناس أو صحتهم أو أمنهم في خطر أو كان من شأنه أن يحدث اضطراباً أو فتنة بين الناس أو إذا أضر بمصلحة عامة. وتوقع نفس العقوبة على من يحرص على الإضراب إذا لم يترتب عليه أية نتيجة. وتضاعف العقوبة إذا وقع الإضراب بناءً على التحريض. هذا بالإضافة إلى الحكم بالعزل إذا كان مرتكب الجريمة موظفاً عمومياً[1].

وتطبق نفس الأحكام السابقة على العمال الذين يقومون بخدمة عامة أو بالخدمة في المرافق العامة أو بعمل يسد حاجة عامة، ولو لم يكن موضوعاً

---

(١) م ١٢٤ عقوبات.

لها نظام خاص[1]. بل وشدد المشرع في الحظر بنصه على أن يعاقب بالأشغال الشاقة المؤبدة العاملون الذين يضربون عن عملهم عمداً متفقين في ذلك أو مبتغين تحقيق غرض مشترك إذا كان من شأن هذا الإضراب تهديد الاقتصاد القومي. ويعاقب بنفس العقوبة كل من دبر أو شارك في تجمهر أو اعتصام من شأنه أن يعرض السلم العام للخطر[2].

وبالنسبة للخاضعين لأحكام قانون العمل حرص المشرع على تنظيم التوفيق والتحكيم كوسيلة لفض منازعات العمل دون اللجوء إلى سلاح الإضراب تمشياً مع الأحكام السابقة.

ويجيز القانون اللبناني توقف العمال عن العمل خلال فترة محددة، حيث ينبغي التقدم بواسطة النقابة إلى رب العمل بمطالبهم، فإذا رفض ينبغي عرض الأمر على الوساطة، وإذا فشلت الوساطة يتم اللجوء إلى التحكيم. ويجوز التوقف عن العمل خلال الفترة الممتدة بين نهاية الوساطة وبداية مرحلة التحكيم. فإذا أضرب العمال خلال الفترة المحددة قانوناً كان الإضراب مشروعاً. ولا يجوز لصاحب العمل صرف العامل لهذا السبب وإلا كان مسؤولاً عن فسخ العقد ويعتبر هذا الفسخ تعسفياً ويستحق العامل تعويضاً يمثل حقوقه من أجور وإجازة وإنذار وصرف تعسفي[3].

المطلب الثاني

التوفيق والتحكيم

نعرض في البداية لنطاق تطبيق الأحكام الخاصة بالتوفيق والتحكيم قبل التعرض لأحكام كل منهما.

---

(١) م ٣٧٥ عقوبات.

(٢) م ٨٠٧ من القرار بقانون ٢ لسنة ١٩٧٧.

(٣) م.ع.ت ٣٠/٣/١٩٩٢ نبيلة زين ص ٥١.

الفرع الأول

نطاق تطبيق أحكام التوفيق والتحكيم

طبقاً للقانون اللبناني يعتبر نزاع العمل جماعياً إذا توفر فيه الشرطان الآتيان:

١ ـ أن يكون أحد طرفي النزاع جماعة من الإجراء.

٢ ـ أن يتناول موضوع النزاع مصلحة جماعية سواء أكان ذلك بشأن تفسير القوانين والمراسيم والقرارات والأنظمة الداخلية وتنفيذها، أم بشأن القضايا التي لم تتطرق إليها القوانين والأنظمة المرعية كالنزاعات المتعلقة بممارسة الحرية النقابية وبالأجور وبشروط العمل غير المحددة بقوانين أو أنظمة أو عقود جماعية، أو كتلك النزاعات المتعلقة بالمفاوضة وبإعادة النظر بالعقود الجماعية[(١)].

خصص المشرع المصري الفصل الثالث من الباب الرابع من قانون العمل لتناول أحكام التسوية الودية والتحكيم في منازعات العمل الجماعية. مؤدي ذلك أن ذلك النوع من المنازعات هو موضوع التوفيق والتحكيم، أي أن نطاق تطبيق أحكام ذلك الفصل ينحصر في منازعات العمل الجماعية.

ويقصد يمنازعات العمل الجماعية كل خلاف أو نزاع خاص بالعمل أو بشروطه يقع بين واحد أو أكثر من أصحاب العمل وجميع عمالهم أو فريق منهم[(٢)]. وتعتبر المنازعة جماعية بغض النظر عن عدد العمال المشتركين فيها طالما أنها ترتبط بالعمل أو بشروطه وتؤثر في المصلحة المشتركة لمجموع أو غالبية العمال، وسواء كانت ذات طابع اقتصادي أو قانوني متعلق بتطبيق القانون أو تفسيره أو بأعمال اتفاقية عمل جماعي تمس مجموع العاملين[(٣)].

---

(١) م.ع.ت بيروت ٤/٧/١٩٩١ نبيلة زين ص ٦١.

(٢) م ٩٣ عمل.

(٣) نقض ١٣/١١/١٩٦٣ طعن ٤٢٧ س ٢٩ق.

مثال ذلك المنازعات المتعلقة بتحديد الأجور أو ساعات العمل أو الإجازات[1]. أما المنازعات التي تقوم بين صاحب العمل وأحد العمال أو عدد قليل منهم ويكون قوامها حق ذاتي للعامل فتعد منازعات فردية يمكن حلها عن طريق القضاء ولا تسري عليها أحكام التسوية الودية والتحكيم[2].

يتضح من ذلك أن منازعات العمل الجماعية موضوع التسوية الودية أو التحكيم هي تلك المتعلقة بالعمل أو بشروطه، وترتبط بعلاقة عمل خاضعة لأحكام قانون العمل. ومن ثم لا يعد كذلك النزاع الخاص بعمال الحكومة أو بخدم المنازل مثلاً. وينبغي أن يتعلق النزاع بمصلحة العمال أو فريق كبير منهم أو أن تكون نقابة العمال طرفاً في النزاع مع صاحب العمل[3].

نظم المشرع عدة مراحل لتسوية منازعات العمل الجماعية. يتعين على الطرفين في البداية اللجوء إلى المفاوضات الجماعية، فإذا لم تجد تلك المفاوضات جاز طلب عرض النزاع على اللجان المحلية أو المجلس المركزي لتسوية المنازعات، فإذا تعذر تسوية النزاع وجب اللجوء إلى هيئة التحكيم.

الفرع الثاني

التسوية الودية (التوفيق ـ الوساطة)

الوساطة في القانون اللبناني:

تخضع جميع نزاعات العمل الجماعية للوساطة وأصولها وتهدف الوساطة إلى محاولة التوفيق بين طرفي النزاع.

---

(١) نقض ١٤/٤/١٩٧٣ س ٢٤ ص ٦٠٢، ٢٢/٢/١٩٧٦ س ٢٧ ص ٤٨٣.

(٢) نقض ١١/١/١٩٨١ طعن ١١٢٣ س ٤٧ق.

(٣) ولا يعد كذلك النزاع الخاص بالتأمينات الاجتماعية لأنه لا يتعلق بالعمل أو بشروطه. نقض ١٩/١٢/١٩٨٣ طعن ١٣٢ س ٤٨ق.

يقوم بدور الوسيط رئيس مصلحة العمل والعلاقات المهنية في وزارة العمل أو من ينتدبه.

لكل من الطرفين في نزاع عمل جماعي ان يبادر إلى طلب الوساطة. ولمدير عام وزارة العمل أن يأخذ المبادرة بعرض النزاع على الوساطة إذا كانت الوزارة قد أعلمت عن وجود النزاع واستنكف الطرفان عن طلب الوساطة.

يعرض النزاع على الوسيط بموجب استدعاء خطي يقدم مقابل أيصال إلى وزارة العمل. يوجه الوسيط إلى المتنازعين، خلال أربع وعشرين ساعة من إيداع طلب عرض النزاع، دعوة للاجتماع في مكان معين وخلال مهلة أقصاها أسبوع.

يجب أن يكون كل طرف في النزاع حاضراً أو ممثلاً في جميع أطوار الوساطة. ويعود للوسيط التحقق من صحة هذا التمثيل بجميع الوسائل. إذا تخلف أحد طرفي النزاع عن حضور الجلسة، يدعو الوسيط الطرفين المتنازعين في مهلة ثمانية أيام إلى جلسة أخرى. وإذا تخلف أحد الطرفين عن حضور الجلسة الثانية يستمر عمل الوساطة دون أن يؤثر ذلك على العقوبات المنصوص عليها في ما يتعلق بالأشخاص الذين يعرقلون تطبيق هذا القانون.

للوسيط أن يجري التحقيقات ويستعين بمن يشاء لمساعدته. ولكل طرف أن يقدم للوسيط الملاحظات والمذكرات والمستندات التي يراها ضرورية وتبلغ صور منها للطرف الآخر. يستمع الوسيط إلى وجهات النظر ويفحص المذكرات والمستندات المقدمة ويضع محضراً يبين فيه نتائج الوساطة.

في حال التوصل إلى حل يرضى عنه طرفا النزاع يتم توقيعه من الأطراف ويكون بمثابة عقد ملزم لهم. وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يدون ذلك في محضر يوقعه الأطراف وتسوي القضايا بينهم حسب أصول التحكيم

عند الاقتضاء. ويعتبر الاتفاق الجزئي بمثابة عقد يخضع له طرفا النزاع.

يجب إنهاء مرحلة الوساطة بمدة لا تتجاوز أسبوعين اعتباراً من تاريخ عقد الجلسة الأولى. ويجوز تمديد هذه المدة أسبوعاً واحداً إذا اتفق الطرفان على ذلك أو بناء على طلب الوسيط (م ٣٠: ٤٦ لبناني).

أما المشرع المصري فيلجأ إلى ثلاث مراحل: المفاوضة الجماعية، اللجان المحلية، المجلس المركزي لتسوية المنازعات.

أولاً ـ المفاوضات الجماعية:

أوجب المشرع اللجوء، في البداية، إلى نظام المفاوضة الجماعية في حالة وجود منازعة عمل جماعية. فإذا ثار خلاف من هذا القبيل تعين على الطرفين المتنازعين أو ممثليهما السعي لحله ودياً عن طريق المفاوضات الجماعية[1]. ولا تخضع تلك المفاوضات لأية شروط أو إجراءات مسبقة.

ثانياً ـ اللجان المحلية:

إذا لم يتوصل الطرفان المتنازعان إلى تسوية النزاع كلياً أو جزئياً أو رفض أحد الطرفين سلوك طريق المفاوضات الجماعية جاز لأي منهما طلب عرض النزاع على اللجان المحلية.

ينشأ في دائرة كل محافظة لجنة محلية لتسوية المنازعات تشكل من مدير مديرية القوى العاملة (رئيساً) وعضوية كل من مدير مكتب علاقات العمل، صاحب العمل أو من يندبه، ممثل النقابة، ممثل المحافظة. ويكون انعقاد اللجنة صحيحاً إذا حضر الاجتماع ثلاثة أعضاء يكون من بينهم الرئيس وطرفاً النزاع.

إذا قدم طلب عرض النزاع من صاحب العمل وجب أن يكون موقعاً منه شخصياً أو من وكيله المفوض. أما إذا كان الطلب من العمال فيجب تقديمه من رئيس المنظمة النقابية التي ينتمون إليها بعد موافقة مجلس إدارتها. فإن لم يكونوا منتمين إلى منظمة نقابية وجب أن يقدم الطلب من أغلبية العمال أو

---

(١) م ٩٤.

أغلبية عمال القسم بالمنشأة الذين لهم شأن في النزاع. ويجب أن يشتمل الطلب على أسماء من يتولون مفاوضات التسوية الودية والتحكيم بالنيابة عن المنظمة النقابية أو العمال على ألا يزيد عددهم على ثلاثة. وتعطي اللجنة المحلية إيصالاً بتسلم الطلب موقعاً عليه من رئيسها أو من ينوب عنه محدداً فيه تاريخ التسليم.

تتولى اللجنة المحلية بحث أسباب النزاع وتسويته بالطرق الودية خلال مدة ثلاثة أسابيع من تاريخ تلقيها الطلب، ولها في سبيل ذلك سماع أقوال كل من طرفي النزاع وتحقيق دفاعهم والاطلاع على كافة المستندات والبيانات التي ترى لزوماً لها، ولها أن تستعين برأي من تراه من ذوي الخبرة.

إذا تمكنت اللجنة من تسوية النزاع في جميع المطالب أو بعضها أثبتت ما يتم الاتفاق عليه في محضر يحرر من عدد كاف من النسخ يوقعها الحاضرون وتسلم نسخة لكل منهم وترسل نسخة إلى الإدارة العامة لعلاقات العمل لقيدها في سجل خاص وإيداعها محفوظاتها والرجوع إليها عند الاقتضاء وإعطاء مستخرجاً منها لذوي الشأن[1].

ويقتصر دور اللجنة المحلية، باعتبارها هيئة للتوفيق، على مجرد السعي لتسوية النزاع ودياً، وعليها أن تسير في الإجراءات التي رسمها القانون لذلك. ولا تعتبر اللجنة هيئة ذات اختصاص قضائي بل مجرد وسيط للتفاهم بين الطرفين.

ثالثاً ـ المجلس المركزي لتسوية المنازعات:

إذا لم تتمكن اللجنة المحلية من تسوية النزاع في جميع المطالب أو بعضها في حدود مدة ثلاثة أسابيع من تاريخ تلقيها الطلب فعليها أن تحيل النزاع إلى المجلس المركزي في الأسبوع الرابع على الأكثر بتقرير مفصل بنتيجة سعيها وأسباب اخفاقها ونقط النزاع التي لم يتم الاتفاق عليها مصحوباً بجميع أوراق الموضوع ومستنداته.

---

(١) م ٩٥، ٩٦ ـ القرار رقم ٢٠ في ٧/ ٢/ ١٩٨٢.

ينشأ بوزارة القوى العاملة مجلس مركزي لتسوية المنازعات يشكل برئاسة وكيل الوزارة المختص وعضوية مدير عام الإدارة العامة للشؤون القانونية، ومدير عام الإدارة العامة لعلاقات العمل، مدير مديرية القوى العاملة والتدريب المختصة، صاحب العمل أو من يندبه، ممثل النقابة، ممثل عن اتحاد أصحاب الأعمال، ممثل عن الاتحاد العام لنقابات العمال. ويكون اجتماع المجلس صحيحاً إذا حضر الاجتماع أربعة أعضاء من بينهم الرئيس وطرفا النزاع.

لا يحول إنهاء عقد العمل أو فصل ممثلي العمال أو المنظمة النقابية دون استمرارهم في اداء مهمتهم أمام اللجان المحلية أو مجلس تسوية المنازعات أو هيئة التحكيم ما لم يقع اختيار العامل أو مجلس إدارة المنظمة على غيرهم[١].

ويجب على المجلس المركزي لتسوية المنازعات أن ينتهي من نظر النزاع المقدم إليه خلال الستين يوما التالية لتقديم الطلب إلى اللجنة الحلية. ويخضع المجلس لنفس الإجراءات والطرق الخاصة بعمل اللجنة المحلية السابق عرضها. وإذا لم يتمكن المجلس من تسوية المنازعة وجب عليه إحالة النزاع إلى هيئة التحكيم[٢].

الفرع الثالث
التحكيم

أولاً ـ التحكيم في القانون اللبناني:

في حال فشل الوساطة كلياً أو جزئياً، يجب أن يسوى النزاع الجماعي بواسطة اللجنة التحكيمية المؤلفة طبقاً للقانون، بناء لطلب أو اتفاق الطرفين

(١) م ١٠٥.
(٢) نفس الموضع.

المتنازعين. تبدأ مرحلة التحكيم في اليوم التالي لتاريخ تقديم الطلب.

ويجوز الاتفاق، ضمن العقود الجماعية أو بعقود خاصة، على حل الخلاف بواسطة حكم خاص أو هيئة تحكيمية مختارة. ويكون لقراراتهما ذات المفاعيل والقوة القانونية التي تكون لقرارات اللجنة التحكيمية. ويمكن الاتفاق في عقد التحكيم الاختياري على إمكانية استئناف قرارات الهيئة التحكيمية المختارة أو الحكم المختار أمام اللجنة التحكيمية وذلك ضمن الأصول والشروط المتفق عليها.

تنعقد اللجنة التحكيمية في مقر وزارة العمل، ويدعو رئيسها طرفي النزاع للحضور خلال أسبوع من تاريخ تسلمه ملف النزاع. تراعى ذات الأصول المتبعة في الوساطة بالنسبة للحضور وتبادل الأوراق والمذكرات. يجب أن تصدر اللجنة قرارها في مدة شهر اعتباراً من تاريخ الجلسة الأولى، ويمكن تمديد هذه المهلة أسبوعين.

إذا تعلق النزاع بتفسير القوانين والأنظمة والعقود تفصل اللجنة فيه وفقاً للنصوص وبالاستناد إليها. أما إذا تعلق النزاع بقضايا أخرى فتحكم اللجنة بمقتضى الإنصاف.

تتخذ قرارات اللجنة بأغلبية الأصوات. ويعتبر القرار مبرماً ونافذاً من تاريخ صدوره، وهو غير قابل لأي طريق من طرق المراجعة. ولا يخضع لقرار الصيغة التنفيذية. ويكون لقرار اللجنة المتعلق بتفسير القوانين والأنظمة قوة القضية المحكمة.

في حال عدم تنفيذ الاتفاق الناتج عن الوساطة أو قرار اللجنة التحكيمية، فإن الطرف المتضرر يستطيع إقامة دعوى عطل وضرر على الطرف المخالف أمام المحكمة المختصة بقضايا العمل (م ٤٧ : ٦١).

ثانياً ـ التحكيم في القانون المصري:

إذا فشل المجلس المركزي في الوصول إلى تسوية ودية للنزاع خلال ستين يوماً من تاريخ تقديم الطلب تعين عليه إحالة الأوراق إلى هيئة التحكيم

المختصة خلال أسبوع من تعذر التسوية.

(أ) تشكيل واختصاص هيئة التحكيم:

تتكون هيئة التحكيم من:

١ ـ إحدى دوائر محكمة الاستئناف التي تحددها الجمعية العمومية لكل محكمة في بداية كل سنة قضائية.

٢ ـ مندوب عن وزارة القوى العاملة والتدريب يندبه لذلك وزيرها.

٣ ـ مندوب عن الوزارة المعنية حسب الأحوال يندبه لذلك وزيرها.

تكون رئاسة الهيئة لرئيس دائرة محكمة الاستئناف. ويحلف عضوا هيئة التحكيم أمام رئيسها بأن يؤديا مهمتهما بالذمة والصدق. وتطبق بشأن رد أعضاء هيئة التحكيم من غير القضاة وتنحيتهم ما يسري على رئيس الهيئة من الأحكام الخاصة برد القضاة وتنحيتهم المنصوص عليها في القوانين النافذة(١).

يحدد وزير العدل بالاتفاق مع وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب عدد هيئات التحكيم ومقارها والاختصاص المحلي لكل منها وبدل حضور الجلسات لمندوبي الوزارات المعنية الممثلة بهيئات التحكيم. إذا كان النزاع خاصاً بعمال فرع من فروع منشأة تقوم بعمل في مناطق متعددة اختصت بنظره هيئة التحكيم التي يقع في دائرة اختصاصها المركز الرئيسي للمنشأة(٢).

(ب) إجراءات التحيكم:

يتم عرض النزاع على هيئة التحكيم عن طريق المجلس المركزي بعد

---

(١) م ٩٧، ١٠٠، ١٠٣. وحلف اليمين مسألة جوهرية يترتب على إغفالها بطلان الإجراءات والحكم، ويمكن إثبات الحلف بمحضر أول جلسة أو بمحضر خاص قائم بذاته. نقض ٢٣/ ٢/ ١٩٧٤ س ٢٥ ص ٤١٤.

(٢) م ١٠٦، ٩٨. صدر القرار رقم ٦ لسنة ١٩٦٤ في ظل قانون العمل السابق ونص على أن تكون في كل محكمة استئناف هيئة للتحكيم في منازعات العمل. وتختص كل هيئة محلياً بما تختص به محلياً محكمة الاستئناف التابعة لها.

فشله في تسويته، ذلك أن عرض النزاع على الهيئة يكون أمراً حتمياً في حالة فشل التسوية الودية. والعرض لا يكون إلا من خلال المجلس لا عن طريق أحد طرفي النزاع.

يحدد رئيس هيئة التحكيم جلسة للنظر في النزاع لا يجاوز ميعادها خمسة عشر يوماً من تاريخ وصول أوراق الموضوع من مجلس تسوية المنازعات ويخطر به الأعضاء وممثلو طرفي النزاع بكتاب مسجل قبل تاريخ الجلسة بثلاثة أيام على الأقل.

تنظر هيئة التحكيم في النزاع المعروض عليها وتفصل فيه في مدة لا تجاوز عشرين يوماً من بدء نظره[1]. ويحضر الطرفان أمام هيئة التحكيم شخصياً أو بوكيل عن كل منهما. وللهيئة أن تقرر سماع شهود بعد تحليفهم اليمين القانونية وندب أهل الخبرة ومعاينة المصانع ومحال العمل والاطلاع على جميع المستندات ودفاتر الحسابات الخاصة بالنزاع واتخاذ الإجراءات التي تمكنها من الفصل فيه. وللهيئة توقيع الجزاءات المقررة في القوانين النافذة عن تخلف أحد الخصوم عن إيداع المستندات والمذكرات المؤيدة لدفاعه أو تخلف الشاهد دون عذر مقبول عن الحضور أو امتناعه عن أداء اليمين أو الإجابة[2].

(جـ) سلطة هيئة التحيكم في إصدار القرار:

تطبق هيئة التحكيم التشريعات المعمول بها. ولها أن تستند إلى أحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادىء العدالة وفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة[3].

---

(١) إن تحديد الميعاد المذكور ليس سوى قاعدة تنظيمية ترمي إلى الحث على سرعة الفصل في النزاع، ومن ثم فإن تأخر الهيئة عن الفصل في النزاع لا يترتب عليه بطلان قرارها الصادر بعد هذه المدة. نقض ٢٨/ ١/ ١٩٦٠ س ١١ ص ٩..

(٢) م ١٠١.

(٣) م ١٠٢.

تتمتع هيئة التحكيم بسلطة أوسع من المحكمة لأن الأخيرة تلتزم بتطبيق أحكام القانون وتحترم شروط العقد، بخلاف هيئة التحكيم التي يمكنها الفصل في النزاع دون التقيد بنصوص العقد أو أحكام القانون المكملة. ويمتد اختصاص هيئة التحكيم ليشمل كافة المنازعات سواء كانت ذات صفة اقتصادية كالمطالبة بزيادة الأجور أو انقاص ساعات العمل، أو ذات طابع قانوني، أي تلك التي يثور فيها النزاع حول تطبيق أو تفسير القانون أو اللائحة أو العقد الجماعي أو الفردي.

تلتزم هيئة التحكيم بتطبيق التشريعات الآمرة في قانون العمل. وهي تلتزم كذلك، في الأصل، بتطبيق القوانين والقرارات التنظيمية العامة المعمول بها فيما يعرض عليها من منازعات جماعية بين العمال وأصحاب الأعمال. أما فيما يتعلق بالمسائل المنظمة بنصوص مكملة ومطالب العمال التي لا ترتكن إلى حقوق مقررة لهم في القانون وهي تتسم غالباً بالطابع الاقتصادي فإن لهيئة التحكيم أن تستند إلى أحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادىء العدالة وفقاً للحالة الاجتماعية والاقتصادية في المنطقة. تملك هيئة التحيكم الرخصة المذكورة دون أن تكون ملزمة باستعمالها، فإذا التزمت الأصل المقرر لها وهو تطبيق القانون على النزاع ورأت فيما قرر للعمال من حقوق ما يغني عن الزيادة فيها فلا سبيل إلى إلزامها باختيار العمل بالرخصة الممنوحة لها. وإذا هي استعملت أحد وجهي هذه الرخصة دون الوجه الآخر فلا تكون مكلفة ببيان أسباب اختيارها أحـد الوجهين . فللهيئة بحث النزاع على ضوء قواعد العدالة أو تقرير أن ما في القوانين وعقود العمل الفردية والجماعية القائمة من أحكام يحقق العدالة.

ويصدر قرار الهيئة بأغلبية الآراء. ويكون لكل عضو من أعضائها الخمسة صوت معدود في المداولات. ويجب أن يكون قرار الهيئة مسبباً شأنه شأن أي حكم قضائي.

وعلى رئيس الهيئة إعلان طرفي النزاع بصورة من قرار التحكيم بكتاب مسجل وذلك خلال ثلاثة أيام من تاريخ صدوره. وهذا الميعاد تنظيمي لا يترتب على الإعلان بعد فواته أي بطلانه. وبعد إعلان الطرفين بالقرار ترسل الهيئة ملف الموضوع إلى الإدارة العامة لعلاقات العمل لقيد منطوق القرار في سجل خاص وإيداع الملف بمحفوظاتها وإعطاء مستخرجات منه لذوي الشأن بعد دفع الرسم المقرر[1].

(د) حجية قرار التحكيم والطعن عليه:

يعتبر قرار هيئة التحكيم بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف بعد وضع الصيغة التنفيذية عليه من قلم كتاب محكمة الاستئناف الواقع في دائرتها محل النزاع[2]. مؤدي ذلك إن قرار الهيئة يعتبر بمثابة حكم نهائي شأن أحكام محكمة الاستئناف ويحوز قوة الشيء المقضى به. بمعنى أنه قابل للتنفيذ ولا يجوز إعادة عرض موضوع النزاع على الهيئة أو على المحاكم العادية مرة أخرى طالما اتحد الموضوع والخصوم والسبب في كل من الدعويين. ولكن حجية قرار هيئة التحكيم قاصرة على أطراف النزاع. ولا تتقيد الهيئة، بطبيعة الحال، بما سبق وأصدرته من قرارات في الحالات المماثلة وإن كانت غالباً ما تتأثر بها.

غير أن قرارات هيئات التحكيم ذات حجية مؤقتة، حيث يجوز عرض الموضوع من جديد إذا تغيرت الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية التي كانت قائمة وقت صدور القرار. فيمكن تجديد النزاع بين ذات الخصوم، وليس ثمة ما يمنع ذات الهيئة من إعادة النظر في قرارها إذا هي رأت تغير الظروف، فإذا قدرت الهيئة أن الظروف لم تتغير قضت برفض الطلب لسبق الفصل فيه.

تطبق على القرارات الصادرة من هيئة التحكيم الأحكام الخاصة

---

(١) م ١٠٢ ـ القرار رقم ٢٩ لسنة ١٩٨٢م .

(٢) م ١٠٢.

بتصحيح الأحكام وتفسيرها المنصوص عليها في القوانين النافذة[١]. ويرفع ما يعرض في التنفيذ من إشكالات إلى هيئة التحكيم بوصفها قاضياً للأمور المستعجلة، إذا كان المطلوب إجراءً وقتياً، ويسري على هذه الإشكالات الأحكام الخاصة بإشكالات التنفيذ الواردة في القوانين المعمول بها[٢].

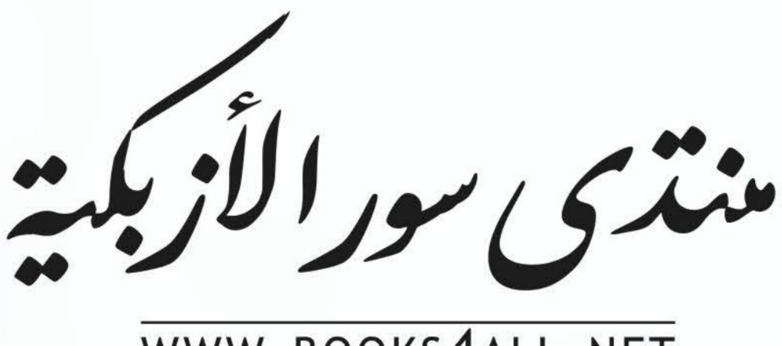
ولكل من طرفي النزاع أن يطعن في القرار أمام محكمة النقض بالشروط والأوضاع والإجراءات المقررة في القوانين النافذة، أي طبقاً لأحكام الطعن بالنقض[٣].

---

(١) تختص الهيئة التي أصدرت القرارات وحدها بتفسيرها أو تصحيحها. م ١٩١ : ١٩٣ مرافعات، م ١٠٣/ ١ عمل.

(٢) م ١٠٤ عمل ـ م ٣١٢ : ٣١٥ مرافعات. ويكون قرار هيئة التحكيم في أشكال التنفيذ نهائياً ذلك أنه بمثابة حكم صادر من محكمة الاستئناف.

(٣) م ١٠٢/ ٣ عمل.


منتدى سور الأزبكية
WWW.BOOKS4ALL.NET

الفصـل الثانـي
علاقات العمل الفردية

تنشأ علاقات العمل الفردية، غالباً، عن عقد عمل يبرم بين صاحب العمل وكل من عماله. فعقد العمل الفردي هو المصدر الأساسي لعلاقات العمل الفردية التي تنظمها أحكام قانون العمل. ومن ثم فإن أحكام ذلك العقد تمثل جوهر مضمون قانون العمل. لذا يتعين علينا دراسة تلك الأحكام بالتفصيل، بل إنها تشكل محور دراستنا، ولكن ينبغي في البداية تعريف عقد العمل وبيان عناصره وخصائصه التي تميزه عن غيره من العقود.

(أ) تعريف عقد العمل الفردي وعناصره:

عرف التقنين المدني عقد العمل بأنه هو الذي يتعهد فيه أحد المتعاقدين بأن يعمل في خدمة المتعاقد الآخر وتحت إدارته أو إشرافه مقابل أجر يتعهد به المتعاقد الآخر. وجاء قانون العمل معبراً عن نفس المعنى بأنه العقد الذي يتعهد بمقتضاه عامل أن يعمل لدى صاحب عمل وتحت إدارته أو إشرافه لقاء أجر أياً كان نوعه[1].

يتفق التعريفان في وحدة المضمون، حيث يتمثل العقد في اتفاق يبرم بين العامل وصاحب العمل يلتزم الأول بأداء عمل مقابل أجر تحت إدارة وإشراف الثاني. ومن ثم فإن عقد العمل الفردي يقوم على عدة عناصر هي: طرفا العقد، العمل، الأجر، التبعية، المدة. **ونعرض في هذا الباب لعنصـري**

---

(١) م ٦٧٤ مدني، م ٢٩ عمل.

العقد الجوهريين وهما التبعية والأجر[1]، ونرجىء الحديث في بقية العناصر إلى دراستنا التفصيلية له على مراحلها الثلاث التي تتمثل في إبرامه وآثاره وانقضائه.

(ب) خصائص عقد العمل الفردي:

يتضح من التعريف السابق لعقد العمل أنه يتميز بعدة خصائص هي:

١ ـ يعتبر عقد العمل من العقود المسماة التي وضع لها المشرع تنظيماً خاصاً يبين تفصيلات أحكامه وحلول مشكلاته، وقد نظمه كل من القانون المدني وقانون العمل بأحكام تفصيلية في مجموعة كبيرة من النصوص.

٢ ـ عقد العمل عقد رضائي ينعقد بمجرد تبادل التراضي بين طرفيه. ولا يشترط لانعقاده أي شكل خاص ما لم تنص القوانين واللوائح على خلاف ذلك.

٣ ـ عقد العمل عقد معاوضة ملزم للجانبين، حيث يأخذ كل طرف مقابلاً لما يعطي. يلتزم العامل بأداء العمل مقابل التزام صاحب العمل بأداء الأجر. يولد العقد عدة التزامات متبادلة على عاتق طرفيه. فإذا أخل أحدهما بتنفيذ التزاماته كان للطرف الآخر أن يطلب الفسخ أو الدفع بعدم تنفيذ التزاماته.

٤ ـ يتمثل موضوع العقد في العمل التابع لإشراف الغير وإدارته.

٥ ـ يعتبر عقد العمل، في أغلب الحالات، عقداً مستمراً، أي يستمر تنفيذه فترة من الزمن. ويلعب الزمن فيه دوراً أساسياً لتحديد مضمونه، حيث

(١) وتقرر محكمة النقض بأن عقد العمل يتميز بخصيصتين أساسيتين هما التبعية والأجر، بحيث لا يقوم إلا بهما مجتمعين، ولا يتحقق عقد العمل إلا بتوافر أمرين: تبعية العامل وتقاضيه أجراً على عمله. نقض ٨/ ١١/ ١٩٦٧ طعن ٢٨٣ س ٣٣ق ـ ٤/ ٧/ ١٩٥٧ س ٨ ص ٣٧٠.

يتوقف عليه قياس العمل وتحديد الأجر. وعقد العمل قد يكون من عقود المدة إذا تحدد العمل بزمن معين، وقد لا يكون من عقود المدة إذا تحدد العمل بغير طريق الزمن وذلك في الحالات التي يتفق فيها الطرفان على تحقيق نتيجة معينة بغض النظر عن الزمن.

٦ ـ يعتبر عقد العمل من عقود المساومة. ثم تكييف عقد العمل في فترات ماضية على أنه من عقود الإذعان حيث كان العامل مضطراً إلى قبول مضمونه الذي ينفرد صاحب العمل مقدماً بتحديده. ويبدو ذلك جلياً في الأماكن التي يحتكر صاحب العمل فيها سوق العمل ويتمكن بالتالي من إملاء شروطه. تغير الوضع حالياً بسبب وجود التنظيم القانوني الآمر لأحكام عقد العمل. يضمن هذا التنظيم حداً أدنى من الحقوق للعامل لا يستطيع صاحب العمل المساس بها. أما بالنسبة لما يزيد عن هذه الحقوق، فلا يستطيع العامل، بسبب كساد العمل وانتشار البطالة، أن يساوم صاحب العمل حقيقة، بل يضطر إلى قبول شروطه كاملة.

المبحث الأول

عنصر التبعية

يتمثل العنصر الجوهري في عقد العمل في أن العامل يؤدي عمله تحت إدارة وإشراف صاحب العمل، وهذا ما يطلق عليه عنصر أو رابطة التبعية. ونعرض للمقصود بالتبعية ثم نبين دورها في التمييز بين عقد العمل وغيره من العقود.

المطلب الأول

المقصود بالتبعية

إن المناط في تكييف عقد العمل وتمييزه عن غيره من العقود هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لرب العمل وإشرافه ورقابته.

تنازع تحديد المقصود بالتبعية مفهومان الأول اقتصادية والثاني قانوني.

(أ) المفهوم الاقتصادي للتبعية:

تتحقق التبعية الاقتصادية إذا كان العامل يعتمد في معيشته اعتماداً كلياً على الأجر الذي يتقاضاه من صاحب العمل، أي أنه تابع اقتصادياً لرب العمل لأن الأجر هو مصدر رزقه الأساسي. ومن جهة أخرى فإن صاحب العمل يستنفد جهد العامل كلية وجميع نشاطه. فالتبعية الاقتصادية تقوم على عنصرين: الأول أن يكون ما يتقاضاه العامل من العمل هو مصدر رزقه الرئيسي. الثاني أن يكرس العامل كل نشاطه لخدمة صاحب العمل، فهو يستأثر بكل جهود العامل مقابل الأجر. يتضح من ذلك أن التصوير الاقتصادي للتبعية يرتكن إلى الحالة الاقتصادية للعامل، فإذا كان يعتمد اقتصادياً على صاحب العمل فإنه يتبعه ويقوم لحسابه بعمل تبعي وهذا هو جوهر علاقة العمل.

وذهب البعض، في البداية، إلى وجوب الاكتفاء بالتبعية الاقتصادية كمعيار مميز لعقد العمل. وبالتالي تطبيق قانون العمل نظراً لضعف الفئات التابعة اقتصادياً وحاجتها الماسة إلى الحماية بسبب حيوية الأجر بالنسبة لها. ويؤدي الأخذ بالتصوير الاقتصادي للتبعية إلى مد الحماية المقررة في قانون العمل إلى حماية بعض الطوائف الضعيفة كالأشخاص الذين يعملون في منازلهم لحساب الغير مثل الحرفي الذي يعمل في منزله ويورد منتجاته بانتظام إلى صاحب العمل. فتلك الفئة رغم استقلالها فنياً وإدارياً عن صاحب العمل إلا أنها تخضع له اقتصادياً وفي حاجة ماسة إلى الحماية.

ولكن المفهوم الاقتصادي للتبعية لم يلق قبول الفقه والقضاء لأنه غير محدد ويتسم بالغموض. ذلك أن الدخل الناتج عن العمل هو مصدر الرزق الرئيسي لكل الناس في ظل الظروف الاقتصادية المعاصرة. ويؤدي ذلك إلى طغيان عقد العمل على غيره من العقود التي ترد على العمل أي على جميع صور العمل الإنساني المستقل. أضف إلى ذلك أن الأخذ بهذا المفهوم يؤدي

إلى جعل تكييف عقد العمل متوقفاً على عنصر خارجي عنه هو حالة العامل الاقتصادية، ولا يعقل أن نعلق تكييف العقد على بحث الحالة الاجتماعية للعامل.

(ب) المفهوم القانوني للتبعية وصورها:

يقصد بالتبعية القانونية خضوع العامل، في أداء العمل، لإدارة وإشراف وسلطة صاحب العمل، حيث يكون من حق هذا الأخير مراقبة وتوجيه العامل وإصدار الأوامر له بصدد كيفية أداء العمل وتوقيع الجزاءات عليه في حالة المخالفة.

تتفاوت صور التبعية القانونية في قوتها بحسب إمكانيات صاحب العمل في استعمال سلطته وتباين وجوه نشاط العامل، فهناك التبعية الفنية وهناك التبعية التنظيمية.

- يقصد بالتبعية الفنية خضوع العامل لتوجيه وإشراف كامل من قبل صاحب العمل في كل تفاصيل العمل وجزئياته. ويقتضي ذلك أن يكون رب العمل ملماً بالأصول الفنية للعمل، أي أن يكون محترفاً الحرفة التي يستخدم فيها العامل، كصاحب المصنع الذي يعمل بنفسه فيه ويشرف فنياً على عماله ويراقب دقة عملهم.

- ويقصد بالتبعية التنظيمية أو الإدارية خضوع العامل لتوجيه وإشراف صاحب العمل فيما يتعلق بالظروف الخارجية للعمل من حيث مكانه وزمانه وقواعد الإجازات دون التدخل في العمل من الناحية الفنية إما لأن صاحب العمل لا خبرة له في المجال الفني أو لأي سبب آخر.

(جـ) موقف القانون المصري واللبناني:

يتضح من تعريف المشرع لعقد العمل أنه يعتد بالتبعية القانونية ويجعل منها مناط تطبيق قانون العمل. ولم يعتد واضع القانون بالتبعية الاقتصادية. فإذا تخلفت التبعية القانونية فلا محل لسريان قانون العمل حتى إذا توافرت التبعية الاقتصادية. فمن يعمل لحساب شخص آخر دون أن يخضع لإدارته

وإشرافه لا يخضع لقانون العمل، وإن اعتمد كلية على ما يحصل عليه كمقابل لعمله من ذلك الشخص. حقاً أن التبعية القانونية كثيراً ما تقترن بالتبعية الاقتصادية. فالعامل الذي يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل يعتمد غالباً في معيشته على الأجر الذي يحصل عليه من عمله الذي يكرس إليه كل وقته. ولكن التبعية القانونية تكفي لسريان قانون العمل سواء اقترنت بتبعية اقتصادية أم لا. فيسري قانون العمل على كل عامل يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل لقاء أجر سواء اعتمد في رزقه عليه وحده أم اعتمد على أكثر من عمل.

وتستقر أحكام القضاء على ذلك صراحة حيث تقرر محكمة النقض بأن المقصود بالتبعية، التبعية القانونية التي تقوم على أساس تأدية العمل لرب العمل وائتمار العامل بأوامر رب العمل وخضوعه لإشرافه ورقابته وتعرضه للجزاءات إذا ما قصر في عمله أو أخطأ، وأن الدليل على أن المشرع المصري قد استبعد فكرة التبعية الاقتصادية مستفاد من الرجوع إلى نص المادة ٦٧٦ مدني التي تقرر سريان أحكام العمل على الوسطاء حتى لو كانوا يعملون في خدمة جملة من أرباب الأعمال، وتقتصر على اشتراط تبعيتهم لأرباب العمل وخضوعهم لرقابتهم[١].

ويستقر القضاء كذلك على أنه يكفي توافر التبعية القانونية في أية صورة من الصور، فلا يشترط أن تتوافر التبعية الفنية، بل يكفي أن تتوافر التبعية التنظيمية أو الإدارية للقول بتوافر عنصر التبعية في علاقة العمل وتطبيق أحكام قانون العمل. وتقرر محكمة النقض بأن مناط تكييف عقد العمل هو توافر عنصر التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لرب العمل وإشرافه ورقابته، وأنه يكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية أو الإدارية[٢].

---

(١) نقض ٢٩/ ٣/ ١٩٦٧ س ١٨ ص ٨٨ ـ ١٢/ ١/ ١٩٧٤ س ٢٥ ص ١٤٧.
م.ع.ت بيروت ٣٨٧ في ٢٤/ ٣/ ١٩٦١ فرح أبي راشد ملحق ١ ص ١٠٩.

(٢) نقض ٢٩/ ٣/ ١٩٦٧ س ١٨ ص ٦٨٨ ـ ١٥/ ٤/ ١٩٧٦ س ٢٧ ص ١٩٦ ـ الإدارية العليا ٩/ ١١/ ١٩٧٤ القضية ٦٥٠ ص ١٦ ـ م.ع.ت بيروت ٢٥٧ في ٢٢/ ٢/ ١٩٦٧ =

(د) سلطة القضاء في استخلاص رابطة التبعية:

تستقل محكمة الموضوع باستخلاص مدى توافر رابطة التبعية من وقائع الدعوى بوصفها مسألة موضوعية متروكة لتقريرها دون رقابة عليها من محكمة النقض متى كان هذا الاستخلاص سائغاً. «لما كان ذلك وكان الحكم المطعون فيه إذ استدل في تكييفه للعلاقة بين الطرفين على أنها علاقة عمل بما استخلص من الأوراق الدالة على قيام هذه التبعية من تحديد نوع العمل ونطاقه وتعيين حدوده والمواعيد المقررة له وخضوع العامل في تنفيذه لإشراف رب العمل ورقابته، وكان استخلاصه لذلك سائغاً ومؤدياً إلى ما انتهى إليه، فإن الطعن يكون في جملته على غير أساس ويتعين رفضه»[1].

والعبرة في تكييف العقد بحقيقة الواقع والنية المشتركة التي اتجهت إليها إرادة المتعاقدين دون الاعتداد بالألفاظ التي صيغت في العقد وبالتكييف الذي أسبغه الطرفان عليها. وكل ما تقوم به محكمة الموضوع من بحث في وقائع الدعوى توصلاً لحقيقة العلاقة واستخلاص النية المشتركة للمتعاقدين يعد مسألة واقع تخضع لتقدير واستقلال قاضي الموضوع ولا معقب عليه من جانب محكمة النقض. ويقتصر دور هذه المحكمة على مراقبة تكييف العقد، وهو إعطاء الوصف القانوني للعلاقة موضوع البحث وهو مسألة قانونية تراقب محكمة النقض بشأنها محكمة الموضوع فيما انتهت إليه. وبعبارة أخرى فإن التعرف على ما عناه المتعاقدان في العقد هو مما يدخل في سلطة محكمة الموضوع، إلا أنه متى استخلصت المحكمة ذلك فإن التكييف القانوني الصحيح لما قصده المتعاقدان وتطبيق نصوص القانون على العقد هو مسألة قانون تخضع لرقابة محكمة النقض[2].

= حاتم جـ ٧٢ ص ٣١.

(١) نقض ١٣/١٢/١٩٦٣ س ١٣ ص ١١٤.
مجلس العمل التحكيمي في بيروت رقم ١٠٠٩ في ٢٤ تموز ١٩٧٤ حاتم جـ ١٦٥.

(٢) نقض ١٠/١/١٩٨٢ طعن ٢٦٥ س ٥١ق ـ ١٣/٢/١٩٨٣ طعن ٥٠٩ س ٤٦ق.
م.ع.ت بيروت في ٤ تموز ١٩٧٥ حاتم جـ ١٦٤ ص ٤٣٤.

(هـ) مظاهر رابطة التبعية (تطبيقات قضائية):

يكشف العمل عن استخلاص القضاء لرابطة التبعية من خلال عدة مظاهر أهمها:

١ ـ توافر كل ما من شأنه تحقيق الإشراف التنظيمي لرب العمل كقيامه بتحديد أوقات العمل ونظامه وتوليه الإدارة والإشراف الفعلي على العمل. والالتزام بأوامر وتوجيهات صاحب العمل. والخضوع للجزاءات التأديبية في حالة المخالفة. يؤكد ذلك توافر رابطة التبعية.

٢ ـ يقطع خضوع العامل في أدائه لعمله، من الناحية الفنية، لرب العمل بقيام رابطة التبعية. ذلك أن توافر التبعية الفنية يعد دليلاً حاسماً على تحقق التبعية القانونية في أقوى صورها.

٣ ـ إن توافر مظاهر الاستقلال الفني والإداري ينفي قيام رابطة التبعية ويمنع تكييف العلاقة بأنها علاقة عمل. مثال ذلك حرية العامل في تحديد زمان ومكان العمل وعدم خضوعه للوائح والجزاءات المطبقة على بقية العاملين، وحرية تقدير الأتعاب أو المقابل.

٤ ـ هناك عدة قرائن بسيطة يمكن الاستدلال منها على قيام رابطة التبعية مثل إدراج اسم العامل في قائمة المستخدمين بالمنشأة، وتقاضيه أجراً ثابتاً يزداد بمعرفة صاحب العمل، وتقاضيه منحة غلاء المعيشة، وخصم ضريبة كسب العمل من مرتبه، والتأمين الاجتماعي عليه من جانب المنشأة شأن بقية العاملين، التفرغ الكامل للعمل بالمنشأة. يستخلص قاضي الموضوع من مجموع تلك الظروف وغيرها مدى توافر رابطة التبعية.

٥ ـ فالتواجد خارج مكان العمل لا يتعارض مع قيام التبعية. قد يعمل العامل خارج المنشأة طبقاً لأوامر صاحب العمل المحددة. مثال ذلك من يبيع البضاعة بأسعار محددة وطبقاً لخطوط سير وأزمنة معينة. ولاعب الكرة أو عازف الفرقة الموسيقية حيث يلتزم كل منهما بالتواجد عند أي استدعاء من

قبل الإدارة ويخضع لإشرافها وتوجيهاتها.

وإذا كان تكريس كل وقت العامل ونشاطه لصاحب العمل ينبىء عن تبعيته له، فإن العكس ليس صحيحاً حيث يمكن توافر رابطة التبعية في حالة الجمع بين عدة أعمال لدى أكثر من صاحب عمل.

وإذا كان إحضار صاحب العمل للمواد الأولية قرينة على التبعية فإن توريد العامل لبعض هذه المواد لا ينفي قيام التبعية. فقد اعتبرت محكمة النقض عاملاً من يقوم بصناعة الأحذية بالرغم من أنه يحضر معه بعض المواد الأولية ويدفع أجراً لمن يساعده ما دام يخضع لرقابة وإشراف صاحب العمل.

أثار إعمال المظاهر السابقة أهمية كبيرة في **مجال المهن الحرة وبصفة خاصة الطب والمحاماة**، فلا تثور صعوبة بالنسبة لعلاقة الطبيب بمرضاه في عيادته الخاصة أو بالنسبة للمحامي أو المهندس أو المحاسب في مكتبه الخاص بعملائه، حيث يتعلق الأمر بمهن حرة بعيدة عن رابطة التبعية وعلاقة العمل.

أما في الحالات التي يتعاقد فيها أي من هؤلاء مع جهة معينة للعمل بها فإنه يعتبر عاملاً متى توافرت مظاهر التبعية الإدارية والتنظيمية مثل زمان ومكان ونوع العمل والإشراف عليه وتقاضي مرتب ثابت وتوقيع الجزاءات عليه. ويجب أن ينظر إلى كل حالة على حدة لاستخلاص توافر التبعية. فالمهندس أو الصحفي أو الطبيب أو الفنان أو المحاسب الذي يعمل لدى منشأة أو شركة قطاع خاص ويخضع لأوامر وإشراف صاحب العمل يرتبط بعلاقة عمل يحكمها قانون العمل.

فإذا عهدت منشأة إلى طبيب مهمة معالجة عمالها مقابل أجر محدد وهي التي تحدد له مكان الكشف ومواعيده ويخضع لأوامرها في الحضور والانصراف وتوقع عليه جزاءاتها فإنه يعتبر عاملاً لديها لتبعيته لها قانوناً. ولا يؤثر في ذلك انعدام التبعية الفنية أو عدم التفرغ، كعمله في مستشفيات أخرى وله عيادة. أما إذا كان الطبيب يعالج عمال المنشأة بالطريقة العادية في عيادته

مقابل أتعاب مخفضة قدرت جزافاً بالجملة دون الخضوع لأي إشراف إداري من المنشأة، فلا يسري قانون العمل على علاقته بالمنشأة.

والمحامي الذي يتعاقد مع إحدى الشركات أو المنشآت للعمل في الإدارة القانونية أو القيام لها بالإجراءات القضائية والاستشارات القانونية المتعلقة بنشاط المشروع يرتبط بعقد عمل متى توافرت رابطة التبعية من حيث خضوعه إدارياً لرب العمل في الإشراف والتواجد والمرتب والإجازات والتأديب. ولا ينفي وجود هذه العلاقة أن يكون للمحامي مكتب خاص به يمارس فيه المحاماة إلى جانب عمله بالشركة أو أن يتعاقد مع أصحاب أعمال آخرين. أما إذا انتفت رابطة التبعية بأن كان يؤدي عمله بصفة مستقلة بعيداً عن إشراف وإدارة صاحب العمل ولوائح وجزاءات المنشأة فإن العلاقة تعتبر وكالة بالنسبة للأعمال القانونية التي يقوم بها وليست عقد عمل[1].

المطلب الثاني
تمييز عقد العمل عن غيره من العقود

تدق التفرقة أحياناً بين عقد العمل وغيره من العقود التي تشتبه به وتشترك معه في بعض الخصائص. وتبدو أهمية تمييز عقد العمل بالنظر لما يتضمنه النظام القانوني للعمل من حماية وضمانات للعمال وأعباء مالية على عاتق أصحاب الأعمال مما يدفع هؤلاء إلى محاولة التخلص من هذه الأعباء

---

(١) نقض ٢٩/ ٣/ ١٩٦٧ س ١٨ ص ٦٨٨ ـ ٢/ ٢/ ١٩٧٢ س ٢٣ ص ١٢١.
والمحامي الذي يعمل لدى محام آخر ولحسابه وتحت إشرافه وتوجيهه جرى القضاء على اعتبار العلاقة بمثابة علاقة عمل لتوافر عنصر التبعية القانونية بل والفنية أحياناً. نقض ٩/ ٥/ ١٩٦٢ س ١٣ ص ٦٠٦. جاء قانون المحاماة (١٧/ ١٩٨٣ م ٦) وخرج على ذلك المبدأ واعتبر المحامي الذي يعمل بمكتب زميل له ممارساً لمهنة حرة وليس عاملاً، ويعتبر ما يحصل عليه من قبيل الأتعاب لا الأجر. وينطبق ذلك على المحامي تحت التمرين.

بإضفاء وصف آخر على العقد أو تضمينه نصوصاً تظهره بصورة مخالفة لحقيقته.

وإذا كان عنصر الأجر يلعب دوراً هاماً في تمييز عقد العمل عن عقود الخدمات المجانية، فإن عنصر التبعية هو مناط تكييف هذا العقد وتمييزه عن غيره من عقود المعاوضات التي قد تشتبه به. ومن المقرر أن القاضي هو الذي يختص بتحديد الوصف القانوني للصحيح للعلاقة. والعبرة في تكييف العقد بحقيقة الواقع والنية المشتركة التي اتجهت إليها إرادة المتعاقدين دون الاعتداد بالألفاظ التي صيغت في هذه العقود والتكييف الذي أسبغه الطرفان عليها.

أولاً ـ عقد العمل وعقد المقاولة:

المقاولة هي عقد يتعهد بمقتضاه أحد المتعاقدين أن يصنع شيئاً أو يؤدي عملاً لقاء أجر يتعهد به المتعاقد الآخر. موضوع المقاولة هو أداء عمل مقابل أجر. ومن هنا يوجد التشابه بين عقدي المقاولة والعمل للتقارب الواضح بين عناصرهما، حيث يلتزم أحد طرفي كل من العقدين بأن يعمل أو يقدم ناتج عمله نظير مقابل معين. وتكتسب التفرقة بين العقدين أهمية عملية كبيرة بسبب اختلاف النظام القانوني لكل منهما. فالعامل، دون المقاول، هو الذي يخضع لقانون العمل ويستفيد من أحكامه ومزاياه.

استقر الفقه والقضاء، انطلاقاً من النصوص التشريعية، على أن المعيار الحاسم والرئيسي للتفرقة بين عقد العمل وعقد المقاولة هو فكرة التبعية التي تتمثل في خضوع العامل لإشراف رب العمل ورقابته، ويكفي لتحقيق هذه التبعية ظهورها ولو في صورتها التنظيمية والإدارية، بينما يقوم المقاول بتنفيذ ما التزم به مستقلاً عن التبعية الفنية والإدارية لرب العمل.

موضوع عقد المقاولة هو العمل الحر المستقل بخلاف عقد العمل الذي يتمثل موضوعه في العمل التابع. يستطيع صاحب العمل أن يفرض على العامل نظاماً معيناً للعمل وطريقة تنفيذه طبقاً لتوجيهاته وتحت إشرافه. أما

بالنسبة للمقاول فتقتصر رقابة رب العمل عليه بالنسبة لنتيجة العمل من حيث وجوب إنجازه في موعد محدد وبمواد معينة وطبقاً للمواصفات المتفق عليها، أما كيفية أداء العمل وطرق تنفيذه فيستقل بها المقاول.

على ذلك فإن المقاول الذي يلتزم بإنجاز مشروع معين يختلف عن العامل الذي يعمل تحت إدارة وإشراف صاحب العمل. والصحفي الذي يعمل بالجريدة يرتبط بعقد عمل إذا كان يؤدي عمله تحت إشراف فني كامل لإدارة التحرير وينجز ما تكلفه به من أعمال كجمع الأخبار وإجراء التحقيقات الصحفية. ويختلف الأمر بالنسبة للكاتب الصحفي الذي يختار موضوعاته ويتناولها بكامل حريته ولا يحده في ذلك سوى رفض الجريدة نشر المقال، هذا الكاتب لا يعتبر عاملاً ولا ينطبق عليه قانون العمل.

ولا يخضع المحكم بالشركة لقانون العمل لأنه لا يؤدي مهمة التحكيم كعامل لديها أو تابع لها وليس لها أدنى إشراف عليه في أدائه لهذه المهمة. وتقتصر علاقتها به على اختياره ثم تقدير مكافأته وأتعابه عند انتهاء الحكم. ولا يخضع في مزاولة مهمة التحكيم لأية تبعية تنظيمية أو فنية. وكذلك الحال بالنسبة للمخرج السينمائي الذي يتمتع بحرية اختيار القصة ومعالجتها من وحي تفكيره دون الخضوع لإشراف ومراقبة المنتج. ومن ثم تكون العلاقة بينهما عقد مقاولة وليست عقد عمل. ونفس الحكم بالنسبة للأشخاص الذين يعملون في منازلهم أو في محال خاصة بهم لحساب بعض المصانع أو الأشخاص. تكون العلاقة مقاولة إذا كانوا يستقلون بتحديد أوقات ووسائل العمل والأفراد الذين يساعدونهم. وتعتبر العلاقة عقد عمل إذا خضع هؤلاء الأشخاص لرقابة وإشراف صاحب العمل.

ثانياً ـ عقد العمل وعقد الشركة:

الشركة هي اتفاق بمقتضاه يلتزم شخصان أو أكثر بأن يساهم كل منهم في مشروع مالي بتقديم حصة من مال أو من عمل لاقتسام ما قد ينشأ عن هذا

المشروع من ربح أو خسارة[1]. يتضح من التعريف أن حصة الشريك في الشركة قد تقتصر على ما يقدمه من عمل فيقترب بهذا من مركز العامل. ويتمثل أجر العامل أحياناً في نسبة معينة من أرباح المشروع فيقترب بهذا من مركز الشريك. لذا يثور التساؤل، في مثل هذه الحالات، عن معيار التمييز بين العقدين.

تقوم التفرقة بين العقدين على أساس عنصر التبعية. يقوم عقد العمل على تبعية العامل لصاحب العمل أي خضوعه لإدارته وإشرافه. ويستوي أن يتحدد أجره بمبلغ ثابت أم بحصة في الأرباح. أما عقد الشركة فيقوم على توافر نية المشاركة التي تستلزم المساواة بين الشركاء في المركز القانوني، وتتنافى مع تبعية بعضهم لبعض، وتقتضي تحمل الشريك، بخلاف العامل، حصة من الخسارة.

وتعبر محكمة النقض عن ذلك بقولها أن المناط في تكييف العقود وإعطائها الأوصاف القانونية الصحيحة هو ما عناه العاقدان منها، وتكييف العقد بأنه عقد عمل وليس شركة لا خروج فيه على نصوص هذا العقد وتؤدي إليه عباراته، حيث تضمن الاتفاق التحاق الشخص بخدمة الشركة كمدير لقسم النجارة لقاء أجر معين هو النصف في صافي أرباح القسم على أن يلتزم في إدارته باتباع جميع أوامر وتعليمات الشركة، ولا يجوز له الارتباط بأي عمل خاص بالبيع أو الشراء أو التوريد أو غير ذلك إلا بعد عرض الأمر على الشركة، وليس له أن يعمل أو يشترك في أي عمل آخر إلا بإذن كتابي من الشركة، وأن من حقها الاستغناء عن خدماته. وتكشف هذه الشروط عن علاقة عمل وليس عقد شركة لتوافر عناصر عقد العمل من تبعية وإشراف ورقابة وتوقيع جزاءات، ولا يتنافى مع هذا التكييف تحديد الأجر بنسبة مئوية من صافي الأرباح إذ ليس ثمة ما يمنع من تحديد أجر العامل على هذه الصورة دون أن يغير ذلك من طبيعة عقد العمل.

---

(١) م ٥٠٥ مدني.

وطبقت المحكمة نفس المبدأ بالنسبة للصيدلي حيث استخلصت قيام رابطة التبعية المتمثلة في خضوع الصيدلي لإشراف صاحب الصيدلية ورقابته مما يتعارض وطبيعة عقد الشركة. ولا يتنافى هذا التكييف مع تحديد أجر الصيدلي بنسبة معينة من الأرباح وتخويله كمدير للصيدلية تعيين العمال اللازمين لها وتأديبهم وفصلهم لأن ذلك كله لا يتنافى وطبيعة عقد العمل، فالخضوع لإشراف ورقابة صاحب الصيدلية يعني قيام التبعية التنظيمية والإدارية وهي العنصر المميز لعقد العمل.

ومن المظاهر الدالة على تحقق نية المشاركة وتخلف عنصر التبعية الاتفاق على تحمل الشخص حصة من الخسارة، وتحديد حصته في رأس المال، وأحقيته في الاطلاع على دفاتر الشركة والاعتراض على أعمال المدير التي تخالف نظام الشركة.

ومثال ذلك أيضاً سائق السيارة الأجرة الذي يحصل على نسبة من الإيراد، فهو يعتبر عاملاً لدى صاحب السيارة إذا كان يتبعه من حيث الإدارة والإشراف كتحديد زمان ومكان العمل وتعرضه للجزاءات. أما إن استقل السائق بعمله وشارك في الربح والخسارة فإنه يعتبر شريكاً بالعمل.

وليس هناك ما يمنع من أن يجمع الشخص بين عقد العمل وعقد الشركة، كالشريك الذي يعين موظفاً لدى الشركة. وذلك كتعيين أحد الشركاء في الشركة ذات المسؤولية المحدودة، مديراً فنياً بها، ليصبح عاملاً لديها. ذلك أنه لا يوجد تعارض بين التبعية القانونية للشخص لدى الشركة وتحقق نية المشاركة لديه، فهو كموظف لا يعمل لدى الشركاء بل يعمل لدى الشركة كشخص معنوي وتقوم تبعيته لها وحدها. ومع ذلك فإن المدير الشريك المتضامن في شركة التضامن أو شركة التوصية بالاسهم لا يعتبر عاملاً بل هو في مركز التاجر الفرد صاحب المنشأة، وعلاقته بالشركة ليست علاقة عمل بل هي علاقة شركة، وإن ما يأخذه في مقابل إدارته يكون بحسب الأصل حصة في الربح مستحقة لشريك وليس أجراً مستحقاً لأجير. ويكون

مرتبه خاضعاً للضريبة على الأرباح.

ثالثاً ـ عقد العمل وعقد الوكالة:

الوكالة عقد بمقتضاه يلتزم الوكيل بأن يقوم بعمل قانوني لحساب الموكل . ومصدر الخلط بين عقد الوكالة وعقد العمل هو أن التزام كل من العامل والوكيل يتمثل في أداء عمل معين. والوكيل قد يتقاضى أجراً شأنه في ذلك شأن العامل. ويعمل الوكيل طبقاً لتعليمات الموكل وتوجيهاته كما يتبع العامل أوامر صاحب العمل. ونظراً لاختلاف النظام القانوني لكل من العقدين فإنه ينبغي التفرقة بينهما لما لهذه التفرقة من نتائج عملية هامة.

ـ بادىء ذي بدء **تقتصر الوكالة على الأعمال القانوينة** دون الأعمال المادية، فعمل الوكيل يقتصر على تمثيل الموكل في إجراء التصرفات القانونية، أما العامل فيقوم بالأعمال الذهنية واليدوية. ويعني ذلك أنه لا تثور مشكلة التمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة في حالة ما إذا كان موضوع العقد هو قيام طرف بعمل مادي لحساب الطرف الآخر، هذا العقد ليس وكالة على سبيل التأكيد. أما إذا كان موضوع العقد هو قيام شخص بإبرام تصرف قانوني لحساب شخص آخر فهنا تثور مشكلة التمييز بين العقدين لأن القيام بمثل هذا العمل قد يكون بناء على وكالة وقد يكون بمقتضى عقد عمل.

بستقر الفقه والقضاء، استناداً إلى نصوص القانون، على **اتخاذ التبعية القانونية** بوصفها العنصر الجوهري لعقد العمل، **المعيار الحاسم للتمييز بين عقد العمل وعقد الوكالة**. فالعامل لا يتمتع بالاستقلال الذي يحظى به الوكيل في إداء عمله. يحتفظ الوكيل بحريته واستقلاله في أداء المهمة الموكول إليه أداؤها ويخضع للأوامر والتوجيهات العامة التي يصدرها إليه الموكل، أما العامل فيخضع لرقابة واشراف صاحب العمل من حيث كيفية تنفيذ العمل وزمانه ومكانه بل ويتعرض لجزاءات تأديبية في حالة المخالفة.

ـ ويثور التساؤل بالنسبة للفرض الذي يكون فيه **الشخص مكلفاً بالقيام بأعمال قانونية وأعمال مادية في وقت واحد**. مثال ذلك ربان السفينة الذي

يتولى قيادتها ويقوم بإبرام عقود النقل في ذات الوقت. وكذلك الشأن إذا جمع الشخص بين صفتي الوكيل أو العامل كما لو كان الوكيل في إبرام التصرف القانوني يعمل لدى الموكل. مثال ذلك البائع الذي يرتبط مع صاحب المحل التجاري بعقد عمل وينوب عنه في إجراء الأعمال القانونية كالبيع والتوريد. والمحامي الذي يعمل لدى إحدى الشركات يرتبط معها بعقد عمل ويقوم في نفس الوقت بتمثيلها أمام القضاء وإبرام التصرفات القانونية لحساب الشركة.

تعرضت محكمتنا العليا لتلك الحالة وقررت بأنه ليس هناك ما يمنع من أن يعهد صاحب العمل إلى أحد عماله بإبرام تصرفات قانونية لحسابه إلى جانب ما يباشره من أعمال مادية أو فنية أخرى. في هذه الحالة يجمع العامل بين صفته كأجير وصفته كوكيل متميزة كانت كل منها عن الأخرى أو مختلطة وهو ما يتعين استظهاره والتحقق منه لإمكان تكييف العلاقة بين الطرفين.

إذا كان من الممكن الفصل بين نوعي الأعمال التي يقوم بها الشخص، فإن كل منها تخضع للعقد الذي تندرج في نطاقه. تخضع الأعمال المادية لأحكام عقد العمل بينما تخضع التصرفات القانونية لأحكام عقد الوكالة. إذ ليس في نصوص القانون ما يمنع من أن يجمع العامل بين صفتي الوكيل والأجير ويعامل بالقواعد القانونية الخاصة بكل صفة على حدتها.

أما إذا كانت الأعمال التي يقوم بها الشخص مختلطة على نحو يستحيل معه الفصل بينها فينبغي الأخذ بالوضع في جملته وترجيح الصفة الغالبة للعقد بحسب ما يعتبر أساسياً من الأعمال. فإذا كانت الأعمال المادية هي الأساسية استبعد عقد الوكالة. وإذا كانت التصرفات القانونية هي الأساسية خضع العقد برمته لأحكام عقد الوكالة. ويجب على المحكمة أن تستظهر طبيعة الأعمال وتتحقق منها لإمكان تكييف العلاقة بين الطرفين. فالقيام بالعمل القانوني محل الوكالة قد يستتبع القيام بأعمال مادية تعتبر ملحقة به وتابعة له. هنا يجب تكييف هذه العلاقة على أنها وكالة. وإذا ما اتضح من ظروف العلاقة بين

طرفي العقد أن ركن الأشراف غير واضح وأن كثيراً من التصرفات كان أساسها الصلة الشخصية والقرابة وأن العمل كان يغلب عليه الطابع القانوني فإن هذا يدعو إلى تكييف العلاقة بأنها وكالة.

ومن التطبيقات العملية للتفرقة بين عقد العمل وعقد الوكالة الحالات الآتية:

- **محصلو الشركات والباعة في المنشآت التجارية:** تتمثل تلك الفئة في محصلي الشركات وبخاصة شركات المياه والغاز والكهرباء والنقل العام والباعة في المحال التحارية. هؤلاء الأشخاص يعتبرون عمالاً لدى الشركات التي يعملون فيها لا وكلاء عنها رغم قيامهم بتصرفات قانونية لحسابها تتمثل في إبرام عقود بيع أو في تحصيل مبالغ. فالعقد الذي يربطهم بصاحب العمل هو عقد عمل لا عقد وكالة، لقيام رابطة التبعية. والقيام بالتصرف القانوني ليس إلا عبئاً من أعباء العمل وصورة من صوره ويتم إجراء كل ذلك تحت إشراف ورقابة صاحب العمل.

- **الوسطاء الذين يتوسطون في إبرام صفقة أو عقد لحساب صاحب العمل.** أخذ المشرع بمعيار التبعية القانونية وجعله المناط في إثبات صفة العمال لتلك الفئة. فنص على أن تسري أحكام عقد العمل على العلاقة ما بين أرباب الأعمال وبين الطوافين والممثلين التجاريين والجوابين ومندوبي التأمين وغيرهم من الوسطاء ولو كانوا مأجورين بطريق العمالة أو كانوا يعملون لحساب جملة من أرباب الأعمال ما دام هؤلاء الأشخاص تابعين لأرباب الأعمال وخاضعين لرقابتهم[1]. فالعبرة في إضفاء وصف العامل على الوسيط هو توافر علاقة الخضوع والتبعية بغض النظر عن طبيعة عمله، رغم قيام الوسيط بإبرام تصرفات قانونية إلا أنه يعتبر عاملاً ما دام يعمل تحت إشراف وإدارة صاحب العمل.

- **عضو مجلس الإدارة والمدير:** يعتبر رئيس مجلس إدارة الشركة

---

(١) م ١/٦٧٦ مدني.

المساهمة والعضو المنتدب من الوكلاء عنها لا من العمال المرتبطين بعقد عمل لأنهم ينوبون عن الشركة كشخص معنوي ويتولون إدارتها بصورة مستقلة تمنع توافر عنصر التبعية القانونية في جانبهم. أما المدير العام فيتوقف تحديد مركزه على درجة استقلاله. فإذا كان خاضعاً في أداء عمله لإشراف وإدارة العضو المنتدب أو مجلس الإدارة فيعتبر في مركز العامل ويرتبط بعقد عمل[1]. أما إذا كان مستقلا في أداء عمله فهو وكيل. ويسري نفس الحكم بالنسبة لمدير الفرع.

أما عن مدير شركة التضامن أو التوصية بالأسهم فهو أحد الشركاء المتضامنين فيها وليس أجنبياً عنها وأنه وكيل عنها وليس عاملاً لديها.

رابعاً ـ عقد العمل وعقد البيع:

يبدو للوهلة الأولى أنه لا مجال للخلط بين عقد البيع وعقد العمل، فالأول يرد على الملكية بينما يرد الثاني على العمل. ولكن التفرقة بين العقدين تبدو دقيقة في حالتين:

الأولى: التزام أحد المتعاقدين بالقيام بعمل معين مع تقديم المواد اللازمة لهذا العمل. كما هو الحال بالنسبة لعمال الأحذية في بعض المصانع حيث يحضرون معهم جانباً من المواد الأولية لصناعة الحذاء. ينبغي إعطاء تكييف موحد للعلاقة في هذه الحالة بحسب العنصر الغالب في العقد. فإذا تغلب عنصر العمل بالنسبة لقيمة المواد الثانوية وتوافرت رابطة التبعية كنا بصدد عقد عمل. وإذا انتفت التبعية كنا بصدد عقد مقاولة. أما إذا كانت البضاعة التي يقدمها أحد المتعاقدين جوهرية وأهم من قيمة العمل كنا بصدد عقد بيع.

الثاني: علاقة المنتج بالتجار الذين يحصلون على كمية من إنتاجه ويتولون بيعها للجمهور،يستقر القضاء على أن التبعية هي المناط في تكييف هذه العلاقة. عرض الأمر بمناسبة متعهد توزيع الدخان. إذا كان هذا المتعهد

---

(١) م.ع. ت بيروت ١٩٩١/٦/٤ نبيله زين ص ٤٤.

تاجر يشتري الدخان من المنتج ويقوم بسداد ثمنه أولاً بأول ويقوم ببيعه استقلالاً انتفت رابطة التبعية ولا تربطه بالمنتج أية علاقة عمل. أما إذا كان الشخص يتولى البيع تحت إشراف وإدارة المنتج فإنه يتبعه ويعمل لديه. ونفس الحكم بالنسبة للباعة الجائلين للبترول حيث تكون علاقتهم بشركات البترول التي يقومون بتوزيع منتجاتها علاقة عمل لأنهم يعملون لحسابها وتحت إشرافها بواسطة عربات الشركة، أما إذا كان هؤلاء الباعة يتمتعون بحرية كاملة في التوزيع وتحديد كيفية البيع وكمياته ودون التعرض لجزاءات تأديبية فإنهم يعتبرون مشترين لا عمالاً ولو كانت الشركة تقوم بالتفتيش عليهم للتأكد من عدم غش البترول حماية للمصلحة العامة ولسمعة الشركة ولا يعد حرمان البائع المخالف من البيع جزءاً تأديبياً بالمعنى الدقيق.

خامساً ـ عقد العمل وعقد الإيجار:

يرد عقد الإيجار على الانتفاع بالشيء أما عقد العمل فيرد على العمل التابع، إلا أن هناك بعض الفروض التي تدق فيها التفرقة بين العقدين، وذلك في الحالات التي يلتزم فيها أحد المتعاقدين بتأدية عمل معين للطرف الآخر الذي يلتزم بدوره بتمكين الأول من الانتفاع بعين من أعيانه. ولا شك أن عنصر التبعية هو المناط في تمييز عقد العمل عن عقد الإيجار في هذه الحالات:

ـ علاقة سائق السيارة الأجرة بصاحبها، فقد يلتزم السائق بأن يدفع للمالك نسبة من الإيراد أو مبلغاً محدداً كل يوم. هنا ينبغي تحليل ظروف الواقعة لتبين نية المتعاقدين والكشف عن مدى توافر التبعية القانونية. فإذا كان السائق يخضع لرقابة وإشراف المالك بشأن تحديد زمان ومكان العمل ويتحمل المالك مصاريف السيارة والمسؤولية عن حوادثها تكون العلاقة عقد عمل لا عقد إيجار. أما إذا كان السائق يتسلم السيارة ليعمل عليها في استقلال كامل دون ملاحظة أو رقابة مع مسؤوليته عن استعمالها مقابل دفعه للمالك مبلغاً محدداً عن كل مسافة أو زمن معين، فإن العلاقة تعتبر إيجاراً. ويمكن أن يكون السائق شريكاً بحصة العمل مع مالك السيارة إذا انتفت علاقة التبعية بينهما وتم الاتفاق على أن يتقاضى نسبة معينة من صافي الإيراد.

- تقديم صاحب العمل سكناً مجانياً للعامل. وبواب العمارة الذي يسكن بنفس المبنى الذي يتولى حراسته. فإذا كان المسكن بالمجان ويخضع العامل لرقابة واشراف صاحب العمل، فإنه يعد عاملاً يحصل على أجر عيني هو الانتفاع بالمسكن. أما إذا كان العامل يدفع أجراً فيوجد عقد إيجار بجانب عقد العمل. ويكون عقد الإيجار مرتبطاً بعقد العمل لأن صفة العامل ملحوظة في ذلك، وينقضي الإيجار بانقضاء عقد العمل. وإذا كانت الإجارة مستقلة تماماً عن عقد العمل، كما لو كان تقديم السكن غير ضروري لأداء العمل أو كما لو أبرمت قبل قيامه، فإنها تظل قائمة ولو بعد انقضاء علاقة العمل، وتطبق أحكام الإيجار على المسكن استقلالاً عن عقد العمل.

المبحث الثاني
الأجر

الأجر هو العنصر الثاني المميز لعقد العمل. والأجر هو الالتزام الأساسي على عاتق صاحب العمل مقابل التزام العامل بأداء العمل المتفق عليه. ونظراً لأهمية الأجر وحيويته الاجتماعية وضع المشرع له نظاماً قانونياً نتناول أبعاده على عدة مراحل: المقصود بالأجر وطرق تحديده، صور الأجر وملحقاته، الوفاء بالأجر، حماية الأجر.

المطلب الأول
المقصود بالأجر وطرق تحديده

الفرع الأول
تعريف الأجر واستحقاقه

(أ) تعريف الأجر:

الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه. يقصد

بالأجر كل ما يدخل في ذمة العامل من مال مقابل قيامه بالعمل أياً كان نوعه أو الاسم الذي يطلق عليه أو صورته. فالأجر يمكن أن يأخذ صورة نقدية أو صورة عينية أو يمكن تسميته بالأجر أو الأتعاب أو الراتب، ويمكن أن يشمل عدة صور كالمنحة والربح والبدل إلى غير ذلك.

فالأجر هو كل المبالغ التي تثبت للعامل قبل صاحب العمل نتيجة عقد العمل ونظير أداء العمل. ومن ثم لا يعتبر أجرا المبالغ التي يحصل عليها العامل بعيداً عن العقد وأداء العمل. كالتعويض عن الفصل التعسفي والمبلغ الذي يمنحه رب العمل للعمل لمواجهة ظرف طارىء.

ومن الأهمية بمكان تحديد طبيعة المبالغ التي يحصل عليها العامل ومعرفة ما إذا كانت أجراً من عدمه، ذلك أن المشرع يحدد نظاماً قانونياً دقيقاً للأجر ويضفي عليه حماية قانونية فعالة. ويتوقف على معرفة الأجر تحديد العديد من الحقوق التي تستحق للعامل مثل تحديد مقابل ساعات العمل الإضافية وأجر الإجازة والتعويض عن الإنهاء التعسفي للعقد ومكافأة نهاية الخدمة واحتساب قيمة الاشتراكات في التأمين الاجتماعي.

والعبرة في تحديد ما يحصل عليه العامل أجراً أو غير ذلك هو ما ينتهي إليه القاضي من تكييف دون التقيد بالوصف الذي يضفيه عليه طرفا العقد. ذلك أن تكييف ما يعتبر أجراً وما لا يعتبر كذلك من المسائل القانونية التي يتعين على المحكمة أن تقول كلمتها فيها. ويخضع قاضي الموضوع في خصوص تكييفه لرقابة محكمة النقض.

(ب) استحقاق الأجر:

إن الأجر هو المقابل للعمل، فسبب التزام صاحب العمل بدفع الأجر هو التزام العامل بأداء العمل تنفيذاً لعقد العمل. ولا يلتزم صاحب العمل بالوفاء به إلا إذا أدى العامل عمله على الوجه الوارد بالعقد وبقدر العمل الذي أداه. وعقد العمل هو السبب القانوني لطلب الأجر. ويشترط لاستحقاق الأجر أن يكون عقد العمل قائماً. ويستحق الأجر من تاريخ تسلم العمل

وليس من وقت إبرام العقد. ويدفع الأجر مؤخراً أي في نهاية المدة المحددة للقبض.

وقد عبر الرسول ﷺ عن أهمية الأجر واستحقاقه ووجوب أدائه بقوله: «اعطوا الأجير أجره قبل أن يجف عرقه».

والأصل في استحقاق الأجر أنه لقاء العمل الذي يقوم به العامل ولم يستثن المشرع من هذا الأصل سوى حالات معينة أوردها على سبيل الحصر يستحق فيها العامل الأجر رغم عدم أدائه العمل. يترتب على ذلك عدم استحقاق العامل للأجر إذا امتنع عن أداء العمل بخطأ منه كإتلافه الآلة التي يعمل عليها أو تغيبه بدون عذر.

ولا يستحق العامل الأجر إذا تم وقفه عن العمل لإخلاله بواجبات عمله. أما إذا كان عدم أداء العمل مرجعه سبب قهري فإنه يستحق أجره. مثال ذلك اعتقال العامل. فقد قضت محكمة النقض بأنه ولئن كان اعتقال العامل بأمر من المحاكم العسكرية أو من سلطات الطوارىء غير ممكن التوقع ومستحيل الدفع فيعد قوة قاهرة تجعل تنفيذ الالتزام مستحيلاً على العامل. بيد أنه لما كانت هذه الاستحالة وقتية بطبيعتها لا ترتب انفساخ عقد العمل بقوة القانون بل تؤدي إلى مجرد توقفه لأن الانفساخ لا يقع إلا بالاستحالة النهائية. وكان المبدأ السائد في نطاق السياسة التشريعية لقوانين العمل هو مبدأ استقرار روابط العمل حماية للعامل أساساً وضماناً لمعاشه فإن مقتضى ذلك وقف عقد العمل المنبثق عن اعتقال العامل لا يرتب كل آثار الوقف إنما يبقى عقد العمل على الرغم من وقفه أحد الالتزامات الرئيسية الناشئة عنه وهو التزام صاحب العمل بأداء أجر العامل إليه عن مدة الاعتقال طالما أن الأجر هو عماده الأساسي في معاشه مما ينبغي معه الاعتداد بصفته الحيوية هذه بالنسبة له وعدم حرمانه منه بسبب اعتقاله الذي أوقف عقده ويعد أمراً خارجاً عن إرادته لا يد له فيه.

ويستحق العامل أجره كاملاً في حالة عدم أداء العمل، برغم استعداده

لذلك، لسبب يرجع لخطأ صاحب العمل. كإغلاق المنشأة بحكم قضائي أو قرار إداري لمخالفة ارتكبها صاحب العمل. وكذلك إذا أوقف صاحب العمل العامل لاتهامه في جناية أو في جنحة متصلة بالعمل ثم ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل.

فإذا حضر العامل إلى مقر عمله في الوقت المحدد للعمل وكان مستعداً لمباشرة العمل وحالت دون ذلك أسباب ترجع إلى صاحب العمل اعتبر كأنه أدى عمله فعلاً واستحق أجره كاملاً. أما إذا حضر وحالت بينه وبين مباشرة عمله أسباب قهرية خارجة عن إرادة صاحب العمل استحق نصف الأجر.

يتضح من ذلك أن العامل يستحق الأجر إذا منع من العمل بسبب راجع إلى رب العمل، ويستوي أن يرجع المنع إلى خطأ صاحب العمل أم إلى فعل لا ينطوي على خطأ من جانبه. وقد يكون خطأ رب العمل عمدياً كعدم تكليف العامل بعمل نكاية فيه أو غلق المصنع للضغط على العمال. ومثال الخطأ غير العمدي إهمال صيانة الآلات وتلفها وتوقفها عن العمل أو ارتكاب مخالفة تؤدي إلى غلق المنشأة. أما الفعل الذي لا يعتبر خطأ فمثاله غلق المنشأة لعدم وجود خامات أو لعدم رواج الإنتاج. ومثال السبب القهري الخارج عن إرادة صاحب العمل الذي يؤدي إلى استحقاق العامل نصف الأجر انقطاع التيار الكهربائي أو الحريق أو صدور قرار إداري واجب التنفيذ[(١)].

الفرع الثاني
تحديد الأجر

الأصل أن يتم تحديد الأجر باتفاق طرفي العقد. ويتدخل القاضي في بعض الحالات ليقوم بتحديده. ويتدخل المشرع أيضاً ليضع حداً أدنى

---

(١) م ٣٦ عمل، ويعد هذا النص مجرد تطبيق لحكم المادة ٦٩٢ مدني التي تقضي بأنه: إذا حضر العامل أو المستخدم لمزاولة عمله في الفترة اليومية التي يلزمه بها عقد العمل، أو أعلن أنه مستعد لمزاولة عمله في هذه الفترة، ولم يمنعه عن العمل إلا سبب راجع إلى رب العمل كان له الحق في أجر ذلك اليوم.

للأجور. ومن ثم فإن تحديد الأجر إما أن يتم بالاتفاق أو عن طريق المحكمة أو بواسطة المشرع.

الغصن الأول

تحديد الأجر باتفاق الطرفين

يتم الاتفاق عادة بين صاحب العمل والعامل على الأجر في عقد العمل، وقد يتم تحديد الأجر في قرارات رب العمل التي تعد متممة للعقد. وللطرفين حرية التراضي على مقدار الأجل وطريقة أداءه بشرط ألا يقل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجور.

ويعبر الرسول ﷺ عن أهمية تحديد الأجر بقوله) «من استأجر أجيراً فليعلمه أجره».

ونعرض لطرق تحديد الأجر بالاتفاق ثم نبين تعديل طريقة تحديد الأجر، ومبدأ المساواة في الأجر.

أولاً ـ طرق تحديد الأجر بالاتفاق

يتفق الطرفان على تحديد الأجر إما على أساس الزمن أو بقدر حاصل العمل أي بالقطعة أو بالطريقتين معاً أي بالطريحة.

(أ) حساب الأجر بالزمن:

يحسب الأجر، وفقاً لهذه الطريقة، على أساس وحدة زمنية معينة، بغض النظر عن قدر العمل أو كمية الإنتاج، فلا يؤخذ في الاعتبار مقدار ما أنجزه العامل من عمل أو ما قام به من إنتاج. إذ يتحدد أجر العامل بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر.

وتتميز هذه الطريقة بضمان الاستقرار في الأجر حيث تضمن للعامل ثبات أجره، فلا يتأثر بأي خفض لساعات العمل أو أيام العمل الأسبوعي أو

الشهري. ويبدو ذلك بوضوح في صورة الأجر الشهري حيث يعتبر أجر العامل مدفوعاً عن مدة ثابتة لا تتغير مدة ثلاثون يوماً، بصرف النظر عما يتخلل هذه الفترة من أعطال أسبوعية أو إجازات. وأنه يتعين لذلك احتساب أجره عن الأعياد والإجازات الرسمية على أساس أن الشهر ثلاثون يوماً. ويعيب هذه الطريقة أنها لا تحفز العامل على تحسين أو زيادة إنتاجه وأنها تسوى بين الكفايات المتفاوتة.

(ب) حساب الأجر بالإنتاج:

يتم تحديد الأجر، بهذه الطريقة، على أساس حصيلة إنتاج العامل بصرف النظر عن الوقت الذي يستغرقه. ولهذه الطريقة عدة صور: فقد يتحدد أجر العامل بحسب المهام المكلف بإنجازها أو بمجموع إنتاجه عن فترة محددة أو وفقاً لعدد القطع التي يقوم بإنتاجها كعدد الأمتار المربعة التي ينجزها عامل البناء وقطع الملابس أو الأثاث التي ينجزها العامل.

تتميز هذه الطريقة بأنها تؤدي إلى تمييز العامل النشيط أو الماهر وزيادة الإنتاج. ولكن يعيبها أنها تؤدي إلى إرهاق العامل الذي، في سبيل زيادة أجره، يهتم بزيادة حصيلة إنتاجه وقد يتأتى ذلك على حساب الكيف أي جودة منتجاته.

وتثير طريقة حساب الأجر بالقطعة أو بالإنتاج مشكلة تحديد متوسط الأجر اليومي للعامل وعدم مخالفته للحد الأدنى للأجر. يجيب المشرع بأن يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن ذات الفترة. ويكون هذا الأخير هو المستحق للعامل أثناء الإجازات السنوية أو المرضية أو إجازات الأعياد أو الراحة الأسبوعية أو في حالات العطل أو التوقف.

(جـ) حساب الأجر بالطريحة:

تجمع هذه الطريقة بين الطريقتين السابقتين. يقدر الأجر على أساس زمني مع مراعاة قدر الإنتاج في ذات الوقت. يحصل العامل على جزء ثابت من الأجر على أساس الزمن، ثم يزداد الأجر بزيادة إنتاجه. وقد يتحد الأجر طبقاً لحد أدنى من الإنتاج خلال زمن معين ثم يزداد الأجر بمقدار الزيادة في عدد الوحدات المنتجة خلال نفس الفترة. وقد تحسب الزيادة في الأجر طبقاً للزيادة الإجمالية لإنتاج المنشأة أي عن طريق حصول كل العاملين على نسبة من الأرباح.

ثانياً ـ تعديل طريقة أداء الأجر

استقر القضاء على عدة مبادىء جوهرية فيما يتعلق بتعديل طريقة أداء الأجر تتمثل فيما يلي:

(أ) إذا تم الاتفاق على تحديد طريقة حساب الأجر، سواء في العقد أو في قرارات رب العمل المتممة له، فإنه لا يجوز لأي من الطرفين أن يستقل بتعديلها ولو لم يكن من شأن هذا التغيير المساس بمقدار الأجر، لأن العقد شريعة المتعاقدين فلا يجوز نقضه أو تعديله إلا باتفاق الطرفين. فلا يجوز لصاحب العمل أو للعامل أن يستقل بإرادته المنفردة بتعديل الأجر أو طريقة أداءه.

(ب) ويجوز تعديل الأجر بالاتفاق بين الطرفين بما لا ينزل به عن الحد الأدنى المقرر قانوناً. ويستطيع صاحب العمل أن يعدل طريقة تحديد الأجر إذا وافق العامل على ذلك صراحة أو ضمناً. والأصل أنه يستوي أن تكون الموافقة صريحة أو ضمنية تستخلص من الظروف. ولكن المشرع اشترط موافقة العامل الصريحة بل الكتابية في حالة معينة. فقضى بأنه لا يجوز لصاحب العمل أن ينقل عاملاً بالأجر الشهري إلى فئة عمال المياومة أو العمال المعينين بالأجر الأسبوعي أو بالساعة أو بالقطعة إلا بموافقة العامل كتابه. ويكون للعامل في حالة الموافقة على نقله جميع الحقوق التي كسبها

في المدة التي قضاها بالأجر الشهري.

(جـ) ـ ولا يجوز للقاضي تعديل طريقة أداء الأجر المتفق عليها، إلا أن هيئة التحكيم تملك ذلك. فقد قضت محكمتنا العليا بأنه إذا كان الاتفاق يقضي بأن تكون العمولة حسب الصفقات فإنه لا يجوز للمحكمة أن تقضي بتثبيت العمولة وإضافة متوسطها خلال سنة إلى الأجر بصفة دائمة لأن ذلك يعد تعديلاً غير جائز لطريقة أداء الأجر المتفق عليه.

ولكن هيئة التحكيم تستطيع تعديل الأجر في منازعات العمل الجماعية استناداً إلى سلطتها في أن تفصل في النزاع طبقاً للتشريعات وأحكام الشريعة الإسلامية والعرف ومبادىء العدالة ووفقاً للحالة الاقتصادية والاجتماعية العامة في المنطقة. ويتم التعديل في هذه الحالة استناداً إلى تغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية العامة في منطقة من المناطق وأن يتعلق التعديل بفئة من العمال وليس بعامل معين.

(د) ـ يجوز لصاحب العمل أن يعدل بإرادته المنفردة طريقة حساب الأجر استناداً إلى حقه في تنظيم منشأته بشرط ألا يسفر التعديل عن تخفيض الأجر. فليس لرب العمل استناداً إلى سلطته التنظيمية في تغيير نظام العمل بالمنشأة أن يعمد إلى تعديل طريقة تحديد الأجر بإرادته المنفردة بما يؤدي إلى خفضه. وعلى العكس فإن له قانوناً أن يمارس هذا الحق إذا كان من شأنه زيادة الإنتاج ولا يترتب عليه تخفيض أجور العمال.

ولا يجوز لرب العمل، استناداً إلى سلطته التنظيمية، أن يتحايل لإنقاص أجر العامل عن طريق تغيير الأسس المؤثرة على الأجر. لذا قضى بأنه ليس لرب العمل أنه يعمل من جانبه على إنقاص أجر عامل الإنتاج بتدخله في العناصر المحددة لأجره بتغيير عنصر منها مما يؤدي إلى نقص الإنتاج وبالتالي خفض الأجر شأن نوع الخامة وكميتها ونسبة الإنتاج لذا فإنه يتعين عليه عندئذٍ أن يحفظ للعامل متوسط أجره في حالة ثبوت تغييره للعناصر المؤثرة على الإنتاج.

ومن جهة أخرى فإنه ليس للعامل مطالبة رب العمل بزيادة الأجر أو تعديل طريقة أداءه إذا قام بتغيير نظام العمل بالمنشأة استناداً إلى سلطته التنظيمة، كتعديل آلات المصنع والأصناف المنتجة، حيث لا يعتبر هذا الإجراء تغييراً في الظروف الاقتصادية والاجتماعية يخول العمال حق طلب زيادة فئات الأجور المتفق عليها أو المطالبة بتعديل طريقة أداء الأجور، ولا يعدو أن يكون إجراء بقصد تنظيم المنشأة يملكه صاحب العمل دون معقب عليه.

(هـ) ـ إذا تـم تعديـل طريقة حساب الأجر فإن حقوق العامل الأخـرى لا ينبغي أن تتأثر سلباً بهذا التعديل. فإذا تغير حساب أجر العامل إلى نظام أفضل فإنه يستفيد من المزايا التي يقررها القانون لعمال هذا النظام. كما لو انتقل من نظام الأجر بالمياومة أو بالأسبوع إلى المشاهرة. وإذا نقل العامل من المشاهرة إلى غيرها فإنه يحتفظ بحقوقه التي كسبها في المدة التي قضاها بالأجر الشهري، وتسوى مكافأة نهاية الخدمة باعتبار أن المدة كلها قد قضيت في الشهرية.

ثالثاً: ـ مبدأ المساواة في الأجر

إذا كان الأصل هو حرية الأطراف في الاتفاق على تحديد الأجر بشرط ألا ينزل عن الحد الأدنى المقرر قانوناً، فإن القضاء قد استقر على مبدأ المساواة في الأجر بين العمال الذين يتساوون في ظروف العمل لدى رب العمل الواحد. ويستمد المبدأ أساسه من قواعد العدالة التي يستوجب إعمالها منع صاحب العمل من التفرقة بين عماله في شأن أي حق من حقوقهم بغير مبرر. ذلك أنه لا مبرر للتفرقة بين العمال أمام التساوي في الظروف لدى نفس صاحب العمل. أما إذا اختلف أصحاب الأعمال فإن التساوي في الظروف لا يبرر المساواة فلكل صاحب عمل ظروفه الاقتصادية المختلفة[1].

ولكن القضاء لم يقرر مبدأ المساواة في الأجر على إطلاقه، بل أقر حق

---

(١) نقض ٧/٦/ ١٩٨٠ الهواري جـ ٤ ص ٢٨ ـ ٦/ ١٢/ ١٩٨١ س ٣٢ ص ٢٢٢٣.

صاحب في التمييز والتفرقة في الأجور بين عماله للاعتبارات التي يراها. ويكمن أساس التمييز في سلطة صاحب العمل المطلقة في إدارة منشأته وتنظيم العمل بها وتصنيف الوظائف فيها على الوجه الذي يراه كفيلاً بتحقيق مصلحته. ولا وجه للحد من سلطته في هذا الخصوص ما دامت ممارستها مجردة عن أي قصد في الإساءة لعماله[1].

فتقرير مبدأ المساواة لا يكون إلا في حدود سلطة صاحب العمل في إدارة المنشأة، فله سلطة التقدير في أن يميز في الأجور بين عماله وفق ما يراه من اعتبارات لصالح العمل وحسن الإنتاج استناداً إلى ماله من حرية في تقدير كفاية العامل ووضعه في المكان المناسب له. ولا يصح الاستناد إلى قاعدة المساواة بما يسلب حق صاحب العمل في تنظيم منشأته.

ولئن كانت قاعدة المساواة بين عمال صاحب العمل الواحد قاعدة أساسية ولو لم يجربها نص خاص في القانون لأنها من قواعد العدالة، إلا أن هذه المساواة لا تكون إلا في الحقوق التي يكفلها القانون فلا يصح أن تتخذ سبيلاً إلى مناهضة أحكام القانون أو مخالفتها. ولا يجوز إعمال مبدأ المساواة إذا ترتب عليه مخالفة أحكام القانون الواجب التطبيق والمقررة من الشارع بنص صريح. وكذلك إذا تقررت حقوق وأجور استثنائية لبعض العمال فإن هذا الاستثناء لا يصلح سنداً لطلب المساواة.

وعلى هذا لا تكون المساواة واجبة بين عمال صاحب العمل الواحد إلا عند التساوي في الظروف والتكافؤ في المؤهلات والخبرة والأقدمية. ولا تثريب على صاحب العمل إذا أقام نوعاً من التفرقة بين أجور عماله تبعاً لاختلاف نوع عملهم وظروف وطريقة أدائه، وذلك استناداً إلى سلطته في تنظيم العمل داخل منشأته، ولا وجه للحد من تلك السلطة طالما كانت ممارسته لها مبرأة عن قصد الإساءة.

وليست العبرة بالتمييز بين طوائف العمال وبيان أوجهه ولكن بتوافر

---

(١) نقض ٢١/٣/١٩٨٣، ٣١/٣/١٩٨٦ الهواري جـ ٧ ص ٤٠.

مبرراته ودواعيه أو عدم توافرها. فالتمييز يرتبط بوضع كل عامل على حده وما يبرره. ولقاضي الموضوع سلطة تقديرية في استجلاء عناصر المساواة ومدى توافرها دون رقابة عليه من محكمة النقض.

الغصن الثاني
تحديد الأجر بواسطة القاضي
(سكوت الأطراف عن تحديد الأجر)

الأجر عنصر جوهري في عقد العمل. يفترض في أداء الخدمة أن يكون بأجر إذا كان قوام هذه الخدمة عملاً لم تجر العادة بالتبرع به أو عملاً داخلاً في مهنة من أداة[1]. وعلى ذلك فالأصل في العمل أن يكون مأجوراً وعلى من يدعي العكس إثبات أن العمل كان على سبيل التبرع. ولكن هذا لا يعني أنه يجب الاتفاق دائماً على الأجر وإلا فقد العقد أحد عناصره، فعدم تحديد الأجر في عقد العمل لا يؤثر في انعقاده وصحته. ذلك أن الأجر يكون مستحقاً للعامل ولو أغفل المتعاقدات الاتفاق عليه طالما انتفت نية التبرع لدى العامل.

تكفل المشرع بتعيين الأجر حال عدم الاتفاق عليه بقوله إنه إذا لم تنص العقود الفردية أو الجماعية أو لوائح المصنع على الأجر الذي يلتزم به صاحب المصنع أخذ بالسعر المقدر لعمل من ذات النوع إن وجد، وإلا قدر الأجر طبقاً لعرف المهنة وعرف الجهة التي يؤدى فيها العمل، فإن لم يوجد عرف تولى القاضي تقدير الأجر وفقاً لمقتضيات العدالة[2].

مؤدى ذلك أنه إذا لم يكن الأجر محدداً في العقد أو في لائحة المنشأة فإن القاضي هو الذي يتولى القيام بتلك المهمة، وهو في عمله يسترشد بأي من الأسس الثلاثة الآتية:

---

(١) م ٦٨١ مدني. م ٦٣٠ موجبات.

(٢) م ٦٨٢ مدني. م ٦٣٢ موجبات ـ م.ع.ت بيروت ٢٣/ ٧/ ١٩٧٥ نبيلة زين ص ٢٨.

أولاً: السعر المقدر لعمل من ذات النوع، أي الأجر الذي يتقاضاه العمال الآخرون لدى صاحب العمل نفسه الذين يقومون بأعمال من ذات النوع.

ثانياً: عرف المهنة في الجهة التي يؤدى فيها العمل، فلا يكفي الاستناد إلى عرف المهنة بل يلزم مراعاة عرف الجهة أيضاً، ذلك أن الأجر يختلف، بالنسبة لذات المهنة، من جهة إلى أخرى.

ثالثاً: إذا لم يتمكن القاضي من تحديد الأجر طبقاً للمعيارين السابقين، فإنه يقوم بتقديره طبقاً لقواعد العدالة وهي تقضي بوجوب مراعاة ظروف العمل والجهد الذي يبذله العامل في أدائه ومدى ما تحققه المنشأة من أرباح ودور العامل فيها.

ويقوم القاضي بتحديد الأجر، وفقاً للأسس السابقة، كذلك في حالة ما إذا كان الأجر المحدد في العقد قد اتخذ صورة المشاركة في الأرباح ولم يحقق المشروع أي ربح. ففي حالة خسارة المنشأة وعدم تحقيق أرباح لا يجوز القول بأن العامل لا يتقاضى أي مقابل لأن ذلك يتنافى مع طبيعة عقد العمل الذي يستوجب أن يكون العمل بمقابل ويختلف اختلافاً جوهرياً عن عقد الشركة، حيث تتجه النية المشتركة للمتعاقدين في عقد العمل إلى حصول العامل على أجر لقاء عمله بخلاف عقد الشركة الذي يتحمل فيه الشريك نصيبه في الخسرة.

ويقوم القاضي بتطبيق نفس القواعد حال تكليف صاحب العمل للعامل بأعمال تخرج عن نطاق عمله الأصلي وتغاير طبيعته وتؤدي في غير أوقات العمل. فمثل هذه الأعمال يستحق العامل عنها أجراً طالماً لم يثبت صاحب العمل أنها كانت على سبيل التبرع. وإذا لم يحدد المتعاقدان الأجر تولى القاضي ذلك وفقاً للأسس السابقة.

الغصن الثالث

التحديد التشريعي للحد الأدنى للأجور

نظراً للأهمية الحيوية للأجر حرص المشرع على وضع حداً أدنى للأجور لا يجوز النزول عنه. ويتعلق هذا التحديد بالنظام العام ومن ثم يستحق العامل الحد الأدنى المقرر قانوناً ولو اتفق المتعاقدان على أجر يقل عن ذلك. ولا عبرة بقبول العامل إنقاص أجره عن الحد الأدنى.

ويتم تحديد الحد الأدنى للأجور عن طريق التشريعات العامة التي تصدرها الدولة في هذا الشأن. ولا يسري الحد الأدنى على العاملين الخاضعين لأحكام التدرج والتدريب المهني والحرفي إلا بعد انقضاء مدة التدرج والتدريب طبقاً لقانون العمل[1].

وقد توالى تدخل **المشرع اللبناني** لرفع الحد الأدنى للأجر، مرة كل عام أو عامين تقريباً ولعل آخر تدخل تمثل بالمرسوم رقم ٢٦٥٨ في ١٥/٩/١٩٩٢.

ويجوز زيادة **الحد الأدنى** بالنسبة للعاملين في بعض الصناعات أو المهن أو الأعمال أو في بعض المناطق الجغرافية. مثال ذلك، العاملون في المناطق النائية وفي الصناعات الشاقة أو الضارة صحياً أو التي تتطلب مجهوداً

---

(١) م ٣٢ عمل. ويصدر المشرع بين الحين والآخر قانوناً لتحديد الحد الأدنى للأجر، ولعل آخرها القانون ١١٩/١٩٨١ الذي تنص المادة الأولى منه على أنه اعتباراً من أول يوليو ١٩٨١ يكون الحد الأدنى للأجر الذي يتقاضاه العامل البالغ ١٨ سنة مبلغ ٢٥ جنيهاً شهرياً سواء كان العامل يتقاضى أجره مشاهرة أو مياومة. فإذا كانت سنة تقل عن ذلك. جاز أن يقل هذا الأجر عن ١٥٠ قرشاً عن كل سنة بحيث لا يقل الأجر عن ١٩ جنيهاً شهرياً.

ويعاقب صاحب العمل الذي يخالف أحكام تحديد الحد الأدنى للأجور، بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تجاوز خمسين جنيهاً وتتعدد العقوبة بتعدد العمال الذين وقعت في شأنهم المخالفة.

غير عادي[١]. ويتم ذلك عن طريق القرارات التي تصدرها لجان الأجور[٢]. وقد يفرد المشرع حداً أقصى للعاملين في بعض المناطق مثل المناطق الحرة[٣].

وعند تحديد الحد الأدنى للأجر يؤخذ في الاعتبار الأجر اشامل الذي يضم الأجر الأساسي وكافة ملحقاته بما في ذلك إعانة غلاء المعيشة[٤]، أي أنه يعتد بالأجر النقدي الذي يدفع مقابل العمل بالإضافة إلى كافة صور الأجر الأخرى بما في ذلك الميزات العينية فيما عدا الطعام الذي قد يقدمه صاحب العمل للعامل، فهو لا يدخل في حساب الحد الأدنى للأجر[٥].

ولا تدخل الوهبة كذلك في حساب الحد الأدنى للأجر[٦]. ومن المقرر أن الوهبة يمكن أن تكون جزءاً من الأجر وقد تكون كل الأجر[٧]. ولكن بشرط ألا يقل ما يتقاضاه العامل في النهاية عن الحد الأدنى للأجور. لذا يجوز لصاحب العمل الاتفاق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة

---

(١) انظر القانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ الخاص بتحديد أجور العاملين بالمناجم والمحاجر.

(٢) طبقاً للمادة ٧٩ عمل. التي تنص على أن يشكل وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بقرارات منه لجان معاونة أو استشارية في مجال الاستخدام والتدريب المهني والأجور.

(٣) تنص المادة ١٣٣ من اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٩، الصادرة بقرار رئيس الوزراء رقم ١٥٣١ لسنة ١٩٨٩ على أن يكون الحد الأدنى دولار أمريكي ونصف أو ما يعادله، ويتم سداده بما يعادله بالجنيه المصري بأعلى سعر صرف معلن في تاريخ الاستحقاق.

(٤) قرر المشرع بقوانين متعاقبة علاوات غلاء معيشة للعمال الخاضعين لقانون العمل. مثال ذلك القانون ٢٦ لسنة ١٩٨٠ الذي يقرر علاوة استثنائية قدرها ١٠٪ من الأجر على ألا تزيد على عشرة جنيهات شهرياً.

(٥) م ٣٢ عمل.

(٦) م ٣٢ عمل.

(٧) م ٦٨٤ مدني التي تقضي بأنه يجوز في بعض الصناعات كصناعة الفنادق والمطاعم والمقاهي والمشارب، ألا يكون للعامل سوى ما يحصل عليه من وهبة وما يتناول من طعام.

أجورهم الثابتة وبمراعاة الحد الأدنى للأجور[١].

ويخضع جميع العمال الخاضعين لقانون العمل لأحكام الحد الأدنى للأجر بما في ذلك العامل الزراعي. أياً كانت مدة عقد العمل وسواء كان باتاً أم تحت الاختبار، وبغض النظر عن طريقة تحديد الأجر ولو بالقطعة أو بالطريحة. فإذا تحدد الأجر بالإنتاج فلا يجوز أن يقل ما يتقاضاه العامل من أجر، مقابل إنتاجه أياً كان مقداره، عن الحد الأدنى للأجور. ولا يتأثر استحقاق العامل لهذا الحد بمستوى كفائته المهنية أو بمستوى إنتاجه. وإذا زيد الحد الأدنى للأجر تعين أن يضاف إليه العلاوات التي حصل عليها العامل قبل هذه الزيادة[٢]. وإذا أدى العامل ساعات عمل إضافية فإن الأجر الذي يحصل عليه العامل مقابلها لا يدخل في حساب الحد الأدنى.

المطلب الثاني
صور الأجر وملحقاته

يقصد بالأجر كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أياً كان نوعه ومهما كانت تسميته. وللأجر أشكال عديدة ومتنوعة[٣]. ويمكن إجمال صور الأجر وملحقاته في: العمالة، النسبة المئوية وحصص الأرباح، الوهبة، المنحة، المكافأة، العلاوة، البدل، المزايا العينية، الأجر الإضافي.

---

(١) نقض ١٧/١١/١٩٦٥ س ١٦ ص ١٠٩٨.

(٢) م ٤٢.

(٣) م ٦٨٣، ٦٨٤ مدني ـ المادة الأولى من قانون العمل. وبصفة عامة فإن تكييف ما يعتبر أجراً وما لا يعتبر كذلك هو من المسائل القانونية التي يتعين على المحكمة أن تقول كلمتها فيها. نقض ٢٣/١٢/١٩٧٢ س ٢٣ ص ١٤٦٢ ـ تمييز لبناني ٢٨/١/١٩٩٢ نبيلة زين ص ٢٩.

الفـرع الأول

العمالة (العمولة) Commission

يتخذ الأجر، أحياناً، صورة العمالة التي تعطى للطوافين والمندوبين والجوابين والممثلين التجاريين. فهذه العمولة عبارة عن نسبة مئوية يعطيها لهم صاحب العمل من قيمة التوصيات والصفقات التي يقومون بالحصول عليها واتمامها. ويعتبر في حكم العمالة النسب المئوية التي تدفع إلى مستخدمي المحال التجارية عن ثمن ما يبيعونه[١].

والعمولة قد تكون كل الأجر أي الأجر الوحيد للعامل ولا يتناول أجراً سواها. وقد تضاف إلى أجر ثابت كعنصر تكميلي له وتعتبر من ملحقاته[٢]. وتختلف العمولة عن المشاركة في الأرباح في أنها تقدر على أساس قيمة الفقة التي أنجزها العامل وليس على أساس الأرباح، ولذلك فهي تستحق بغض النظر عن الربح الذي يحققه صاحب العمل. ويشترط لاعتبار العمولة أجراً أو جزءاً من الأجر أن يكون من تقاضاها خاضعاً لرقابة وإشراف صاحب العمل حق ولو كان يعمل لحسان أكثر من صاحب عمل[٣].

الأصل هو اتفاق المتعاقدان في عقد العمل على نسبة العمولة وشروط استحقاقها، وفي حالة عدم وجود اتفاق يتولى القاضي ذلك طبقاً لأسس تحديد الأجر مع مراعاة القواعد الآتية:

أولاً: تستحق العمولة، في الأصل، عن الصفقة التي ساهم العامل مباشرة في إتمامها. ويمكن أن تستحق كذلك، طبقاً للاتفاق أو العرف، عن الصفقات التي يمكن اعتبار انجازها راجعاً إلى جهد العامل غير المباشر أي

---

(١) م ٦٨٣ مدني.

(٢) ونظراً لأن العمولة لا تعدو أن تكون هي كل الأجر أو بعضه فإنها تدخل بذلك في حساب المكافأة.

(٣) م ٦٧٦/١ مدني.

نتيجة نشاطه العام في المنطقة التي يعمل فيها.

ثانياً: تحسب العمولة على أساس قيمة الصفقة. وتقد هذه القيمة، في الأصل، على أساس الثمن العادي للبيع، ما لم يجري الاتفاق أو العرف على إضافة بعض الملحقات كمصاريف الشحن والتغليف أو استنزال الخصم الذي يمنح للعميل.

ثالثاً: ويتوقف استحقاق العمولة في الأصل على مجرد إبرام الصفقة بصرف النظر عن التنفيذ والوفاء بالثمن ما لم يتفق على أن تستحق العمولة على المبالغ التي يتم سدادها بالفعل تنفيذاً للصفقة التي توسط العامل في إبرامها. وتقضي العدالة بعدم حرمان العامل من العمولة إذا كان عدم تنفيذ الصفقة راجعاً إلى خطأ صاحب العمل.

رابعاً: تعتبر العمولة من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليس لها صفة الثبات أو الاستمرار، فهي بمثابة مكافأة قصد بها إيجاد حافز للعمل ولا يستحقها العامل إلا إذا تحقق سببها، وهو العمل المقرر له هذه العمولة، أي قيام العامل بالبيع أو التوزيع الفعلي. فإذا باشره العامل استحق العمولة وبمقدار هذا التوزيع، أما إذا لم يباشره فلا تستحق هذه العمولة[1]. ويترتب على ذلك عدم استحقاق العمولة في الحالات الآتية: فترة وقف العامل عن العمل، نقل العامل من عمل مقرر له عمولة على البيع أو التوزيع إلى عمل آخر غير مقرر له عمولة، إذا لم يعمل العامل أصلاً. ولا يشمل الأجر الكامل العمولة فلا يستحق متوسطها في أيام الإجازات الاعتيادية أو المرضية[2]

---

(١) ويمكن أن تتمثل العمولة في صورة مبلغ يعطى لسائق السيارة النقل عن كل كيلومتر تقطعه السيارة محملة، ولا يستحقها السائق إلا إذا تحقق سببها وهو القيادة الفعلية للسيارة محملة وبمقدار مسافات هذه القيادة.

(٢) وينبغي في هذه المناسبة الإشارة إلى حكم المادة ٧٠ من قانون العمل الذي يعد قيداً على هذا القضاء، حيث يقضي النص بأن يكون حساب متوسط الأجر اليومي لعمال الإنتاج أو العمال الذين يتقاضون أجوراً ثابتة مضافاً إليها عمولة أو نسبة مئوية على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو المدة التي =

والحكم النهائي باستحقاق العامل عمولة عن فترة عمله بقسم البيع لا حجية له في دعوى جديدة يطلب فيها عمولة عن فترة لاحقة لنقله من القسم المذكور إلى عمل آخر لا تستحق عنه عمولة.

خامساً - يجوز الاتفاق على تعديل العمولة أو استبدالها بأجر ثابت أو تغيير طريقة حسابها ومقدارها. ويعتبر هذا الاتفاق صحيحاً ولا يمس حقوقاً قررتها قوانين العمل. ولكن لا يجوز لرب العمل أن يستقل بتعديل العمولة أو إلغائها. فإذا تم الاتفاق على تحديد أجر العامل بمرتب ثابت وعمولة فإنه لا يجوز تعديل ذلك الاتفاق إلا باتفاق الطرفين. ويحظر تعديل طريقة احتساب الأجر المتفق عليه في العقد بالإرادة المنفردة لأحد المتعاقدين إذا أدى هذا التعديل إلى خفض الأجر.

سادساً - جرى قضاء النقض على أنه يجوز لصاحب العمل، استناداً إلى سلطته في تنظيم منشأته واتخاذ ما يراه من الوسائل لإعادة تنظيمها، تحديد نسبة العمولة أو تعديلها متى رأى من ظروف العمل ما يدعو إلى ذلك. ولا يجوز النعي عليه من العامل ولو أدى التعديل إلى نقص العمولة ما دام هذا الإجراء غير مشوب بالعسف وسوء القصد، وطالما أن ذلك يستهدف تطوير الإنتاج وتنميته وتنظيم العمل وبشرط أن يتم ذلك في إطار نظام عام للعمولة يسري على كافة العاملين أو مجموعة منهم دون تمييز. ولصاحب العمل نقل العامل من عمل مقرر له عمولة إلى آخر غير مقرر له هذه العمولة إذا كان لا يختلف عن الأول اختلافاً جوهرياً واقتضت مصلحة العمل ذلك، إلا أنه في غير هذه الأحوال وفي غير تلك المبررات لا يجوز لصاحب العمل إلغاء العمولة أو تعديلها بإرادته المنفردة. وللعامل مطالبة صاحب العمل بالتعويض عن الضرر الذي لحقه من تعمده حرمانه من عمولة بعض المنتجات أو تفويت حقه في العمولة بالنسبة لبعض الصفقات. ولكن تعويض العامل

= اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام الفعلية عن ذات الفترة. ويكون هذا الأجر هو المستحق للعامل أثناء الإجازات السنوية أو المرضية أو إجازات الأعياد أو الراحة الأسبوعية أو في حالات العطل أو التوقف.

عما لحقه من ضرر عن الحرمان من العمولة لا ينطوي على تسليم بحقه في عمولة ثابتة وبوجوب تقدير العمولة بحسب المبيعات.

سابعاً ـ إذا انتهت خدمات الممثل التجاري أو المندوب الجواب، ولو كان ذلك بانتهاء المدة المعينة في استخدامه، كان له الحق في أن يتقاضى على سبيل الأجر العمولة المتفق عليها أو التي يقضي بها العرف عن التوصيات التي لم تبلغ لرب العمل إلا بعد خروج الممثل التجاري أو المندوب من خدمته، متى كانت هذه التوصيات نتيجة مباشرة لما قام به هؤلاء المستخدمون من سعى لدى العملاء أثناء مدة خدمتهم. وتكون المطالبة خلال المدة المعتادة طبقاً لعرف المهنة.

ولا تسري مدة تقادم الدعوى الناشئة عن العمولة عند انقضاء عقد العمل، وهي سنة، إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد. فإذا علم العامل بمتوسط عمولته الشهري ولم يرفع الدعوى بالمطالبة به إلا بعد مضي سنة من تاريخ علمه، فإن دعواه تكون قد سقطت بالتقادم.

الفرع الثاني
النسبة المئوية وحصص الأرباح

جرى العمل في بعض المنشآت، التي تقوم ببيع السلع أو تقديم الخدمات إلى الجمهور، على إعطاء العاملين نسبة مئوية من قيمة المبيعات بقصد تشجيعهم على بذل الجهد في استمالة العملاء وزيادة حصيلة البيع. ويطلق على هذه النسبة اسم «الجلدة» وهي صورة من صور العمولة وتخضع لنفس الأحكام السابق عرضها.

ويجوز أن يتحدد كل أو بعض أجر العامل على أساس نسبة من إيرادات

المنشأة أو حصة من الأرباح التي تحققها[1]. وتختلف النسبة المئوية من الإيراد عن الحصة في الربح. فالإيراد يشمل الإيرادات التي تحققها المنشأة أي مجموع رقم أعمال صاحب العمل في المشروع. وتتحدد نسبة العامل على أساس هذا المجموع ويحصل على هذه النسبة لمجرد تحقق الإيراد بصرف النظر عما إذا كان الإيراد ينتهي إلى ربح أو خسارة، إذ تحسب النسبة على أساس رقم المبيعات سواء حققت المنشأة ربحاً أو لم تحقق أو أصيبت بخسارة. أما حصة الأرباح فهي لا تستحق إلا إذا حققت المنشأة ربحاً، أي أن حق العامل يرتبط بما يتحقق من أرباح[2].

واشتراك العامل في الإيرادات أو الأرباح قد يكون مصدره الاتفاق أو العرف أو نص القانون[3]. ويحدد الاتفاق أو النص حصة العامل في الربح وشروط استحقاقها، وليس لصاحب العمل أن يعدل بإرادته المنفردة من تلك الأحكام على نحو يضر بحقوق العامل. ويلاحظ أن مشاركة العامل في الأرباح لا يؤدي إلى نعت العامل بوصف الشريك طالماً يخضع لرقابة

(١) نقض ١٢/١/١٩٧٤ س ٢٥ ص ١٤٧ وقد ورد فيه أنه من المقرر قانوناً أن أجر العامل كما يكون مبلغاً محدداً يكون أيضاً نسبة مئوية معينة متفقاً عليها.

(٢) وتقر محكمة النقض بأن الأجور التي تدفع للعاملين على أساس نسبة معينة من الأرباح تعد من التكاليف التي يحق لصاحب العمل خصمها عند تحديد الربح الخاضع لضريبة الأرباح التجارية والصناعية. ولكن ينبغي لتوافر وصف الأجر بالنسبة للحصة من الربح التي يتقاضاها العامل أن تمثل المقابل القانوني لما يؤديه من عمل، فلا يكون مبالغاً فيها على نحو لا يتناسب مع الأجر المعتاد مما يعد تحايلاً للتهرب من الضريبة. ومن ثم فإنه ينبغي التحقق من تناسب الأجر الذي يتقاضاه العمال، حتى ولو كانت تربطهم بصاحب المنشأة علاقة وثيقة من القرابة أو المصاهرة، وما يؤدونه من عمل فعلي مع مراعاة ظروف المنشأة والمقارنة بينها وبين المنشآت المشابهة. نقض ١٤/٢/١٩٧٣ س ٢٤ ص ٢٤٢.

(٣) مثال ذلك القانون ١٥٩ لسنة ١٩٨١ الذي يلزم الشركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة بتوزيع ما لا يقل عن ١٠٪ من أرباحها على العاملين بها.

وإشراف وتبعية صاحب العمل ولا تتوافر لدى العامل نية المشاركة ولا يتحمل بالتالي في خسائر المشروع.

وحصة العامل من الإيراد أو الأرباح قد تمثل كل أجر العامل وقد تكون جزءاً منه، أي أن يكون هناك أجر ثابت تضاف إليه هذه الحصة. فإذا كانت النسبة من الأرباح جزءاً من الأجر فإنها لا تستحق إلا إذا حقق المشروع أرباحاً، أما إذا كانت هذه النسبة تمثل الأجر الوحيد للعامل ولم تحقق المنشأة أي ربح فإن العامل يستحق أجره الذي يتولى القاضي تقديره في هذه الحالة[١]. وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يتقاضى العامل أقل من الحد الأدنى للأجور المقرر بالقانون.

ولضمان حق العامل في الحصول على نصيبه من الإيراد أو الأرباح ألزم المشرع صاحب العمل بأن يقدم للعامل بعد كل جرد بياناً بما يستحقه، كما ألزمه بأن يقدم للعامل أو إلى شخص آخر موثوق به، يعينه ذوو الشأن أو يعينه القاضي، المعلومات الضرورية للتحقق من صحة هذا البيان، وأن يأذن له في ذلك بالاطلاع على دفاتره[٢].

ويمكن أن تنتهي خدمة العامل قبل نهاية السنة المالية للمنشأة وقبل إتمام عملية الجرد أو حساب الأرباح والخسائر. لا يعني ذلك حرمان العامل من حصته في الأرباح، بل يستحق، حينئذٍ، نسبة من الأرباح تتناسب مع المدة التي اشتغلها من السنة لدى صاحب العمل، وذلك بغض النظر عن سبب انتهاء الخدمة[٣] ولو كان هو الفصل لأن ما يستحقه العامل، في هذه الحالة، هو أجر عن عمل قام به فعلاً قبل فصله.

---

(١) طبقاً لأسس تحديد الأجر المقررة في المادة ٦٨٢/ ١ مدني.

(٢) م ٦٩١ مدني.

(٣) ونظراً لأن النسبة في الأرباح تعد عنصراً من عناصر مكافأة نهاية الخدمة فإن مدة سقوط الدعوى بالتقادم لا تبدأ إلا من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل أو ورثته بياناً بما يستحقه بحسب آخر جرد.

الفرع الثالث

الوهبة

(أ) تعريف الوهبة:

الوهبة أو «البقشيش» عبارة عن مبلغ من المال يحصل عليه العامل من عملاء صاحب العمل الذي يتعامل معهم مباشرة بمناسبة عمله ودون قيام أي رابطة عقدية بينة وبينهم. فلا يعتبر وهبة النقود التي يعطيها صاحب العمل للعامل زيادة على أجره تشجيعاً له على اتقان عمله وذلك بسبب وجود علاقة العمل بينهما[1]، بينما يعد وهبة المال الذي يعطيه عملاء المنشأة للعامل بمناسبة أداء الخدمة كما يحدث في الفنادق والمطاعم وصالونات الحلاقة. وتتمثل الوهبة، غالباً، في صورة مبلغ من النقود إلى جانب ثمن السلعة والخدمة، إلا أنها تأخذ أحياناً طابعاً عينياً كمقدار من الحبوب يحصل عليه عامل المطحن من كل مكيال.

والأصل أن الوهبة نظام اختياري متروك لحرية العميل ومدى تقديره لخدمة العامل ومن ثم لا علاقة لها بثمن السلعة أو الخدمة أو أجر العامل ولا تعد جزءاً من هذا الأجر، لأن العميل وليس صاحب العمل هو الذي يدفعها للعامل على سبيل المجاملة والتبرع. إلا أن الوهبة ذاعت وانتشرت في كثير من الأعمال، وبات دفعها أمراً ثابتاً ومنتظماً، حيث يصعب على العملاء الامتناع عن دفعها رغم عدم الالتزام قانوناً بأدائها. وأصبح دخل العامل منها كبيراً، مما دفع أصحاب الأعمال إلى الاعتداد بها في تقدير أجور العمال، بل إن صاحب العمل قد لا يعطي العامل أجراً مكتفياً بما يحصل عليه من وهبة. فالوهبة قد تكون جزءاً من الأجر وقد تصبح هي كل أجر العامل. ويتم دفع الوهبة من العميل، طواعية، إلى العامل مباشرة، إلا أن بعض أصحاب

---

(١) مثال ذلك المبلغ الذي يعطيه الطبيب أو مدير المستشفى للممرض في مناسبة معينة، بينما يعد وهبة المال الذي يعطيه المريض لهذا الممرض.

الأعمال يقومون بفرضها في صورة نسبة مئوية تضاف إلى ثمن الخدمة أو السلعة ويتم تجميعها وتوزيع حصيلتها على العمال[1]. مما دفع المشرع إلى تنظيمها.

(ب) شروط اعتبار الوهبة أجراً:

لا تعتبر الوهبة أجراً إلا إذا توافر شرطان[2]:

أولاً: أن يجري العرف بدفعها، والمقصود هنا ليس العرف بمعناه الدقيق بركنيه المادي والمعنوي، أي تكرار وانتظام دفع الوهبة مع الاعتقاد بالالتزام بدفعها، ولكن يكفي أن تجري العادة بين العملاء على دفع الوهبة للعاملين بحيث يكون ذلك أمراً متوقعاً عند إبرام عقد العمل وتحديد أجر العامل.

ثانياً: أن يكون للوهبة قواعد تسمح بضبطها. وانضباط الوهبة وتحديدها يعد أمراً ضرورياً لأنها تمثل جزءاً من أجر العامل بل قد تكون أجره الوحيد، ومن ثم يترتب على ذلك تحديد العديد من حقوق العامل، مثل حقه في الأجر أثناء مرضه أو إجازته.

وتكون الوهبة منضبطة إذا تحددت بنسبة معينة من ثمن السلعة أو الخدمة أو كان صاحب العمل يتولى مراقبتها وتوزيعها سواء كان هو الذي يقوم بتحصيلها أم العمال هم الذين يتقاضونها من العملاء مباشرة. ولعل المثال الواضح لضبط الوهبة هو قيام رب العمل بجمع ما يدفعه العملاء إلى المستخدمين في المتجر الواحد ليقوم بعد ذلك بتوزيعه عليهم بنفسه أو تحت إشرافه[3]. أما إذا كان العامل يقبض الوهبة من العميل مباشرة بحيث يتعذر تحديدها أو معرفتها، فإنها لا تعد أجراً ولا تكون جزءاً منه.

---

(١) وتعتبر هذه النسبة في حكم الوهبة، ويستوي أن يتعلق الأمر بمنشآت سياحية أو بمحال غير سياحية (م ١/٦ عمل).

(٢) م ٦٨٤/ ١ مدني، م ٣/ ٤ عمل.

(٣) م ٦٨٤/ ٢ مدني.

(جـ) آثار اعتبار الوهبة جزءاً من الأجر:

إذا توافر الشرطان السابقان اعتبرت الوهبة جزءاً من أجر العامل، بل ويمكن أن تكون كل ما يتقاضاه العامل من أجر[1]، وتخضع آنذاك للنظام القانوني للأجر. ولا ينبغي أن يقل ما يتقاضاه العامل منها، وحدها أو بالإضافة إلى أجره الثابت، عن الحد الأدنى المقرر قانوناً للأجور، وإلا التزم صاحب العمل بتكملتها إلى ذلك الحد.

ويثير اعتبار الوهبة من قبيل الأجر عدة نقاط جوهرية:

أولاً: تقرر محكمة النقض بأنه ليس في نصوص القانون ما يمنع صاحب العمل من الاتفاق مع عماله على أن يختص بجزء من الوهبة مقابل زيادة أجورهم الثابتة وبمراعاة الحد الأدنى لها، لأن ذلك لا يعدو أن يكون وسيلة لتحديد الأجر ومن ثم يجوز لصاحب العمل الحصول على جزء من الوهبة مقابل جعل كل أو بعض أجر العامل في صورة أجر ثابت مقطوع بشرط ألا يستغل صاحب العمل ذلك للإثراء على حساب العاملين. لذا يجب أن تقوم كل منشأة في نهاية كل سنة على الأكثر بمقارنة ما تم صرفه من أجور للعاملين مع حصيلة النسبة المخصصة لهم من الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة فإذا كانت أجورهم الثابتة أقل من حصيلة هذه النسبة يوزع الفرق عليهم بنسبة أجورهم[2].

ثانياً: تقرر محكمة النقض بأنه ليس في نصوص القانون ما يمنع اتفاق صاحب العمل مع العمال على اختصاصه بجزء من الوهبة مقابل ما يقومون بإتلافه أو فقده من أدوات. وأجازت احتجاز صاحب العمل لنسبة ٢٪ من

---

(١) م ١ عمل، م ٦٨٤/٣ مدني.
أما بالنسبة للفقرة الأخيرة من المادة ٣٢ عمل التي تقضي بعدم دخول الوهبة في حساب الحد الأدنى للأجر فينبغي صرف حكمها إلى الوهبة غير المحددة التي لا تعتبر أجراً.

(٢) م ٥ من القرار رقم ٢٢ لسنة ١٩٨٤.

حصيلة الوهبة ومقدارها ١٠٪، لتغطية خسائرهم الناجمة عن فقد وتلف أدواتهم.

ثالثاً: الأصل هو أن يقتصر توزيع الوهبة على العمال الذين يتصلون بالعملاء[١]، إلا أن هذه القاعدة لا تتعلق بالنظام العام ومن ثم يجوز الاتفاق على توزيع الوهبة على جميع العمال أو تخصيص نسبة منها للعاملين غير المتصلين بالعملاء. وقد أخذ المشرع المصري بمبدأ توزيع جزء من حصيلة مقابل الخدمة في المنشآت السياحية والفندقية على العاملين غير المتصلين بالعملاء. ويعتمد في تحديد فئة العامل بما ورد في عقد عمله وما أدخل عليه من تعديلات وطبيعة العمل الذي يمارسه فعلاً[٢].

(١) وقد تبنى المشرع هذا الاتجاه في المشروع التمهيدي للقانون المدني م ٩٥١ منه. مجموعة الأعمال التحضيرية جـ ٥ ص ١٣٥ ـ وتبنى نفس الاتجاه في القرار رقم ٣٧ لسنة ١٩٨٢ والذي تم إلغاؤه بالقرار ٢٢/ ١٩٨٤. وقد صدر هذا القرار لوزير العمل بالاتفاق مع وزير السياحة والمنظمة النقابية المختصة، استناداً إلى المادة ١/٦ من قانون العمل، لبيان توزيع حصيلة مقابل الخدمة في المنشآت السياحية والفندقية.

(٢) تنص المادة الأولى من القرار ٢٢/ ١٩٨٤ على أنه مع عدم الإخلال بأي نسبة أفضل للعاملين يحددها النظام الأساسي للمنشأة أو العقد الجماعي تصرف للعاملين بالمنشأة ٨٠٪ من الحصيلة الكلية لمقابل الخدمة، ويخصص الباقي لصاحب العمل مقابل الكسر والفقد والتلف الذي يحل بأدوات المنشأة. وتوزع نسبة الـ ٨٠٪ كالآتي: (أ) ٦٠٪ على العاملين المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء وهم جميع العاملين عدا المدير العام ونائبه والمدير المقيم ومديرو الإدارات ونوابهم والعاملين بالأعمال غير المتصلة مباشرة بالعملاء التي بينها النص على سبيل الحصر. (ب) ١٥٪ على العاملين غير المتصلين اتصالاً مباشراً بالعملاء. (جـ) ٥٪ حوافز على المستحقين من جميع العاملين بالمنشأة.

وبالنسبة للملاهي الليلة تتعدل النسبة من ٦٠٪ إلى ٥٠٪ ومن ١٥٪ إلى٢٥٪. ولا يجوز في جميع الأحوال، أن يقل أجر العامل عند نقله من نوعية إلى أخرى، إلا إذا كان هذا النقل استجابة لطلب العامل. ولا يجوز تعديل النسب السابقة إلا إذا كان ذلك لصالح العمال كما لو تعلق الأمر بخفض نسبة الـ ٢٠٪ مقابل التلفيات وزيادة نسبة الـ ٨٠٪.

الفرع الرابع
المنح والمكافآت

(أ) تعريف:

- **المنحة:** هي ما يعطيه صاحب العمل لعماله، من مبالغ نقدية أو إداءات عينية، زيادة على أجورهم المحددة، وذلك في مناسبات أو أوقات معينة كالأعياد العامة أو الأعياد الخاصة بصاحب العمل أو في مناسبة خاصة بالعامل كالزواج أو الولادة، أو مرتب الشهر الثالث عشر الذي تصرفه بعض المنشآت لعمالها في نهاية كل عام.

- **والمكافأة:** هي ما يعطيه صاحب العمل للعامل، من مبالغ نقدية أو أداءات عينية، زيادة على أجره المحدد، جزاء أمانته أو إخلاصه وتفانيه في العمل أو كفائته مثل زيادة الإنتاج وتحسين نوعه وتوفير النفقات وتقليل استهلاك المواد الأولية والانتظام في العمل وعدم ارتكاب مخالفات أو حوادث.

يكمن الاختلاف بين المنحة والمكافأة في الأغراض أو البواعث التي تعطى للعامل من أجلها، ولا يؤثر اختلاف الباعث على وحدة الأحكام المطبقة في الحالتين، فقد سوى المشرع بينهما[1].

(ب) هل المنحة أو المكافأة جزء من الأجر؟

تعتبر المنحة، ومثلها المكافأة، في الأصل، تبرعاً من صاحب العمل، فهو غير ملزم باداائها لعماله ويخضع مقدارها لإرادته. وبالرغم من أنها تعطى للعامل بمناسبة العمل إلا أنها خاضعة لسلطة صاحب العمل التقديرية. ومن ثم فهي لا تعتبر جزءاً من الأجر ولا تسري عليها الأحكام الخاصة بالأجور.

ويزول وصف التبرع عن المنحة أو المكافأة، وتثبت لها صفة الأجر إذا

---

(١) م ٣/٦٨٣ مدني، م ١/٥ عمل - م.ع.ت بيروت ٢٠/٥/١٩٧٥ نبيلة زين ص ٣٧.

كانت مقررة بموجب نص في عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للعمل أو إذا جرى العرف بمنحها[1]. هنا يلتزم رب العمل بأدائها للعامل ولا يستطيع العدول عنها أو إنقاص قدرها، حيث أصبحت من ملحقات الأجر الأصلي وتعتبر بالتالي جزءاً من الأجر، فإذا تقررت المنحة بنص في عقد العمل فإن العقد شريعة المتعاقدين ولا يجوز تعديله بالإرادة المنفردة، وإذا تقررت في النظام الأساسي للمنشأة فإنها تصبح حقاً مكتسباً للعمال لا يجوز لصاحب العمل الانتقاص من ذلك الحق عند تعديل هذا النظام.

ويجري قضاء النقص على أن الأصل في المنحة أنها تبرع ولا تصبح التزاماً يضاف إلى الأجر إلا إذا كانت مقررة في عقد العمل أو لائحة المصنع أو جرى العرف بمنحها حتى أصبح العمال يعتبرونها جزءاً من الأجر. ومتى توافرت شروط المنحة أصبحت حقاً مكتسباً للعمال وجزءاً من الأجر يلتزم صاحب العمل بإدائه إليهم، ولا يمنع من ذلك ـ وعلى ما جرى به قضاء محكمة النقض ـ تحقق خسارة أو انخفاض الربح بعد استحقاقها. وعلى العكس فإنه إذا كانت لائحة الشركة قد نصت على أنها لا تدخل ضمن الأجر فإن هذا النص يؤكد تمسك الشركة بالابقاء عليها بوصفها تبرعاً لا التزاماً ومن شأنه أن ينفي جريان العرف بها.

(جـ) العرف مصدر الحق في المنحة:

يستقر الفقه والقضاء، استناداً إلى نصوص القانون المدني وقانون العمل، على أن المنحة أو المكافأة تعتبر جزءاً من الأجر إذا جرى العرف بمنحها. ولكن ما المقصود بالعرف في هذا الصدد؟

العرف هنا يقترب من العرف بمعناه الاصطلاحي من حيث ضرورة توافر ركنيه المادي والمعنوي أي الاعتياد على دفع المنحة مع الاعتقاد في إلزامها. ولكن العرف، في هذا المقام، يختلف فيما يتعلق بعموم الاعتياد،

---

(١) م. ع. ت بيروت ١٦/٧/١٩٩١ نبيلة زين ص ٣١.

حيث يتوافر الاعتياد من مجرد ما يجري عليه العمل في المشروع بين صاحب العمل والعمال دون أن يلزم توافر ذلك على مستوى المهنة.

وتعبر محكمة النقض عن ذلك بقولها: ويتوافر العرف، في هذا الخصوص، إذا جرى صاحب العمل على إعطاء عماله المنحة بحيث إنها لم تعد تبرعاً خاضعاً لإرادته بل أصبحت التزاماً عليه الوفاء به اختياراً أو إجباراً. يتضح من ذلك أنه يلزم توافر الركن المعنوي أي عنصر الإلزام، ومن ثم لا يكفي مجرد سريان العادة بمنح المنحة. أما بالنسبة للركن المادي فيتمثل في عناصر ثلاثة هي أن يتصف صرف المنحة بالعمومية والاستمرار والثبات:

١ ـ **العمومية**: يلزم، لاعتبار المنحة أو المكافأة جزءاً من الأجر، أن تكون عامة، بمعنى أنها تتحدد وفقاً لشروط موضوعية ثابتة بحيث يتعين إعطاء كل عامل توافرت فيه هذه الشروط المنحة أو المكافأة. ويسري ذلك على جميع عمل المنشأة أو طائفة منهم دون نظر إلى ذواتهم. ولكن لا يلزم شمول المنحة لكل عمال المهنة، بل يكفي توافر ذلك في علاقة صاحب العمل بعماله.

وتنتفي صفة العمومية إذا كان صاحب العمل يعطي المنحة لبعض عماله استناداً إلى اعتبارات ذاتية يستقل بتقديرها أو على أساس شروط متغيرة يحددها في كل مرة يقرر فيها إعطاء منحة، أي أن صرف المنحة يرتبط باعتبار ذاتي أو شخصي في عامل بعينه.

٢ ـ **الاستمرار**: يتوافر الاعتياد إذا استمر وتكرر صرف المنحة أو المكافأة مدة زمنية كافية، أي تكرار المنحة بصفة منتظمة لعدة سنوات متتالية[١]. فاستمرار المنحة يتحقق بدوام دفعها مدة كافية تؤكد أنها ليست معلقة على مشيئة صاحب العمل.

وبالنسبة للمدة اللازمة لتوافر الاستمرار، فهي مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع طبقاً لظروف كل حالة على حدة. ويجري العمل

---

(١) م.ع. ت بيروت ٢١/٦/١٩٨٨ نبيلة زين ص ٣٣.

القضائي على أن المدة اللازمة للقول باستمرار المنحة هي خمس سنوات.

٣ ـ **الثبات**: ويشترط أخيراً أن تكون المنحة ثابتة في مقدارها، كما لو تحددت بمبلغ معين أو بنسبة ثابتة من الأجر أو من أرباح المنشأة. والثبات هنا ينبغي أخذه بمفهوم نسبي وليس جامد، فالمنحة يمكن الاستمرار في صرفها مع الزيادة المطردة في قيمتها. ويمكن أن تتغير مرة أو أكثر ثم تعود إلى قيمتها الأصلية. ويؤكد ثبات القيمة بأنها ليست معلقة على مشيئة صاحب العمل وانتفاء سلطته التقديرية حول قيمتها.

وينتفي وصف الثبات إذا اختلف مواعيد صرف المنحة من سنة لأخرى، وإذا تذبذبت قيمتها بين الزيادة والنقصان، وإذا كانت قيمتها تتحدد كل عام، طبقاً لظروف المنشأة، بقرار يصدره مجلس إدارتها، وإذا كان رب العمل يستقل بتحديد مقدارها بإرادته.

ويلاحظ أن هذا الثبات إنما يشترط توافره عندما يكون مصدر المنحة العرف الذي جرى بإعطائها، فالثبات عنصر جوهري لوجود المنحة التي يكون مصدرها العرف. أما المنحة الاتفاقية فتوجد بمجرد الاتفاق ولو لم تكن ثابتة المقدار ويمكن أن يكون تقديرها مرتبطاً بحالة الشركة المالية، ولو تم الاتفاق عليها في عقد الصلح بين صاحب العمل والعامل لينهى النزاع حول صفاتها.

(د) آثار اعتبار المنحة جزءاً من الأجر:

تعتبر المنحة جزءاً من الأجر إذا ثبت التـزام صاحب العمل بدفعها بمقتضى العقد أو النظام الأساسي للعمل أو العرف[1]. ويقع على عاتق العمل

---

(١) ولعله من المفيد إيراد حكم النقض الذي يلخص بوضوح أحكام المنحة بقوله: متى كان الحكم إذ اعتبر المنحة السنوية جزءاً من أجر العامل وأجرى احتساب مكافأته على هذا الأساس قد استند إلى ما استخلصه من شهادة وما ثبت من هذه الشهادة من أن رب العمل اعتاد لعدة سنوات صرف المنحة لعماله جميعاً بصفة عامة وعلى أساس نسبة معينة من مرتباتهم وأن هذا الاعتياد أنشأ عرفاً خرج بهذه المنحة من اعتبارها =

إقامة الدليل على مصدر الالتزام بدفع المنحة أو المكافأة وإثبات أن المنحة العرفية أصبحت عامة ومستمرة وثابتة، وله أن يستعين في ذلك بجميع طرق الاثبات.

والتحقق من توافر شرائط العرف أمر متروك لسلطة قاضي الموضوع التقديرية. فإذا تحقق الحكم من عدم توافر أي من عناصر العمومية أو الثبات أو الاستمرار في أداء المنحة حتى استقرت عرفاً وأصبحت جزءاً من الأجر وذلك بأسباب سائغة مستمدة من تقرير الخبير وتؤدي إلى النتيجة التي انتهى إليها، فإن المنازعة في ذلك لا تعدو أن تكون جدلاً موضوعياً لا تجوز إثارته أمام محكمة النقض.

إذا توافرت شروط المنحة أو المكافأة اعتبرت جزءاً من الأجر، وتصبح حقا مكتسب للعمال يلتزم صاحب العمل بأدائه إليهم. ويجب احتسابها مع الأجر الأصلي، رغم أنها من ملحقاته، كلما تطلب الأمر معرفة أجر العامل الشامل. كحساب مكافأة نهاية الخدمة أو تعويض العامل عن التعسف في إنهاء العقد. وإذا ترك العامل العمل قبل حلول موعد صرف المنحة فإنه يستحق جزءاً منها بنسبة مدة خدمته من السنة التي تستحق عنها.

ويتم صرف المنحة أو المكافأة طبقاً للشروط التي تقررت بها، فإن تقررت بالاتفاق خضعت لأحكامه، حيث يجوز الاتفاق على أن يكون تقدير المنحة مرتبطاً بحالة صاحب العمل المالية أو بتحقيق أرباح. وتعتبر المكافأة من ملحقات الأجر غير الدائمة لا تستحق إلا إذا تحققت أسبابها. مثل مكافأة

= تبرعاً إلى جعلها إلزاماً يضاف إلى أجر العامل الأصلي ويعتبر مكملاً له، ولم يدع رب العمل أمام قضاء الموضوع أنه توقف عن إعطاء عماله المنحة السنوية أو أنه أنقص من مقدارها الذي جرى على احتسابه سنوياً نسبة معينة من مرتباتهم كما أنه لم يوجه أي مطعن فيما اعتبره الحكم عرفاً ـ فإن استخلاص محكمة الموضوع في هذا الصدد هو مما يدخل في حدود سلطتها الموضوعية التي هي بمنأى عن رقابة محكمة النقض متى كان استخلاصها سائغاً ويؤدي إلى النتيجة التي انتهت إليها في خصوصه. نقض ٢٨/ ١١/ ١٩٥٧ س ٨ ص ٨٤٢.

زيادة الانتاج التي تمنح للعامل لحثه على الاجتهاد في العمل. وعلى هذا لا يستحق العامل هذه المكافأة خلال فترة اعتقاله أو وقفه، أو إبعاده عن العمل. وكذلك الحال إذا نقل العامل من وظيفة مقرر لها مكافأة إلى وظيفة غير مقرر لها مكافأة[1].

ولا يجوز لصاحب العمل إلغاء أو تعديل الحق في المنحة أو المكافأة بإرادته المنفردة. ولا يمنع من أداء المنحة تحقق خسارة المنشأة أو انخفاض الربح بعد استقرار العرف على المنحة.

الفرع الخامس

العلاوة

العلاوة هي زيادة في الأجر تعطى للعامل لاعتبارات مختلفة، كأقدميته في خدمة صاحب العمل، ويطلق عليها العلاوة الدورية إذا تقرر صرفها في آجال منتظمة غالباً تكون سنة. وقد تمنح العلاوة بسبب زيادة الأعباء العائلية للعامل أو بسبب غلاء المعيشة المتمثل في ارتفاع أسعاد المواد الضرورية. وقد أشارت المادة الأولى من قانون العمل إلى هذه الأنواع من العلاوات: العلاوة الدورية وعلاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة، واعتبرها جزءاً لا يتجزء من أجر العامل.

(أ) العلاوة الدورية:

هي مبلغ نقدي يضاف إلى أجر العامل في مواعيد دورية بما يتناسب مع امتداد خدمته أو أقدميته. وتمنح العلاوة غالباً كل سنة وتتحد إما برقم ثابت أو بنسبة مئوية من أجر العامل.

---

(١) فلا تستحق هذه المكافأة إلا إذا ثبت زيادة الإنتاج. نقض ١٤/ ١٢/ ١٩٨٣ طعن ٥٨٩ س ٥٣ ق.

نظم المشرع العلاوة الدورية السنوية[1]. ويتضح من هذا التنظيم أن العامل يستحق العلاوة المذكورة عند توافر الشروط الآتية.

١ ـ وجود العامل في منشأة يعمل بها خمسة عمال فأكثر، ومن ثم فإن مبدأ العلاوة الدورية السنوية المقرر في قانون العمل لا يسري إلا على المنشآت التي يعمل بها خمسة عمال فأكثر أياً كان نوع النشاط الذي يمارسه وبغض النظر عن حالة المشروع المالية وما يحققه من أرباح أو خسائر. ويقتصر التنظيم، بطبيعة الحال، على العاملين في القطاع الخاص دون العاملين في الدولة أو قطاع الأعمال حيث يخضعون للتنظيمات الخاصة بهم.

والعبرة في هذا الصدد بالمشروع، فإذا كان لصاحب العمل مشروعاً واحداً يضم عدة منشآت وبلغ مجموع عماله خمسة عمال التزم بمنحهم علاوة دورية، ولو كان لا يعمل في كل منشأة سوى عامل واحد. أما إذا كان لصاحب العمل عدة مشروعات فلا يلتزم بإعطاء العلاوة إلا لعمال المشروع الذي يعمل فيه خمسة عمال فأكثر، أي أن العبرة بعمال كل مشروع على حدة.

وإذا كان عدد عمال المشروع أقل من خمسة عمال فإن صاحب العمل لا يلتزم بإعطاء العمال العلاوة الدورية إلا إذا كان هناك نص في عقد العمل أو لائحة العمل أو استقر العرف على منحها[2]. فصاحب العمل غير ملزم بأن يضمن لائحة النظام الأساسي نظاماً للعلاوات الدورية.

٢ ـ تقدر قيمة العلاوة بنسبة لا تقل عن ٧٪ من الأجر الذي تحسب على أساسه اشتراكات التأمين الاجتماعي بحد أدنى جنيهان وبحد أقصى سبعة جنيهات. والجدير بالذكر أن مفهوم الأجر في قانون التأمين الاجتماعي أضيق نطاقاً منه في قانون العمل حيث لا يدخل فيه سوى الأجر النقدي. ويتم استبعاد المزايا العينية والأجور الإضافية والمنح والمكافآت والبدلات. ويسري نظام

(١) م ٤٢ عمل.

(٢) م ٦٨٣/٣ مدني.

العلاوة الدورية على جميع العاملين سواء أكانوا يتقاضون أجورهم بالمدة أو بالإنتاج أو بهما معاً.

٣ ـ يبدأ منح العلاوة بعد مرور سنة من تاريخ صدور القانون بالنسبة للعمال الذين يعملون بالمشروع في هذا التاريخ، أما العامل الذي يعين بعد التاريخ المذكور فيستحق العلاوة بعد مرور سنة على تعيينه. ويستمر صرف العلاوة لمدة عشرين عاماً من تاريخ الحصول على أول علاوة طبقاً للقانون، أي أن مجموع ما يحصل عليه العامل هو إحدى وعشرون علاوة.

٤ ـ ولا يخل النظام المقرر للعلاوة في قانون العمل بأي نظام أفضل يتمتع به العاملون بالمنشأة. فإذا تضمن العقد أو لائحة العمل نظاماً للعلاوة أفضل للعامل تم تطبيق ذلك النظام. ولا يجوز الجمع بين النظامين. ويعتبر من قبيل النظام الأفضل تقرير نسبة أو مدة أطول للعلاوة أعلى من تلك المقررة قانوناً.

٥ ـ يجوز لصاحب العمل حرمان العامل من كل العلاوة السنوية أو بعضها على سبيل الجزاء لمخالفته واجباته السلوكية والوظيفية وذلك طبقاً لما تتضمنه لائحة العمل والجزاءات المنصوص عليها في قانون العمل[١].

(ب) علاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة:

تعطى علاوة غلاء المعيشة للعامل لمواجهة ارتفاع نفقات المعيشة وتكاليفها، أما علاوة الأعباء العائلية فتعطى للعامل نظير زيادة الأعباء نتيجة تغير الظروف العائلية مثل الزواج والأولاد[٢]. تتقرر تلك العلاوات لمواجهة ظروف اقتصادية أو عائلية، فهي ليست نظير العمل ولا ترتبط به بصورة مباشرة. وهي تختلف عن المبالغ التي يمنحها صاحب العمل للعامل دفعة واحدة أو في مناسبات معينة كالزواج أو الوفاة، حيث تعد هذه المبالغ مجرد معونة مالية لأنها لا تدفع للعامل بصفة ثابتة مقابل أعباء معيشية كالزواج

(١) م ٥٩ عمل.

(٢) م.ع.ت ٢٢/ ١٠/ ١٩٩٠، ٤/ ٧/ ١٩٧٥، نبيلة زين ص ٣٣، ٣٤.

والإنجاب ولا توفر له مورداً لمواجهة ارتفاع تكاليف المعيشة.

وعلى أية حال فمن المقرر أن جميع العلاوات التي تصرف للعمال تعد جزءاً من الأجر سواء تعلق الأمر بعلاوة دورية أو بعلاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة[1].

وتتقرر هذه العلاوات، عادة، بنص القانون، وقد يكون مصدرها، أحياناً، عقد العمل الفردي أو عقد العمل الجماعي أو لائحة النظام الأساسي للعمل. ولا يلتزم صاحب العمل، فيما عدا ذلك، بمنح العلاوة ما لم يستقر العرف على صرفها أي الاعتياد على صرف الإعانة بصفة عامة ومستمرة حتى يثبت الاعتقاد في لزومه[2].

ويترتب على اعتبار الإعانة جزءاً من الأجر وجوب إضافتها للأجر عند احتساب حقوق العامل كحساب أجر الإجازة والساعات الإضافية ومكافأة نهاية الخدمة، وتخضع للنظام القانوني للأجر.

وتتعلق العلاوات المقررة قانوناً بالنظام العام، ومن ثم يقع باطلاً الاتفاق بين صاحب العمل وعماله على التنازل عن الإعانة أو عن جزء منها. وعلى العكس فإن هذا الاتفاق يقع صحيحاً متى كان أكثر فائدة للعامل.

وطبقاً للمادة الرابعة من مواد إصدار قانون العمل يحتفظ العاملون بما كانوا قد حصلوا عليه من إعانات غلاء المعيشة وأعباء العائلة وفقاً للقوانين والقرارات السابقة على نفاذ القانون. أي إن العامل يحتفظ بما كان يحصل عليه من إعانات بمقتضى القوانين السابقة على قانون العمل الحالي.

---

(١) م ١ عمل. م ٥٧ عمل لبناني.

(٢) م ٦٨٣/ ٣ مدني.

الفرع السادس

البدلات

(أ) مفهوم البدل:

هو مبلغ من النقود يعطيه صاحب العمل للعامل عوضاً عن نفقات فعلية يتكبدها في سبيل تنفيذ العمل، مثل بدل السفر وبدل الاستقبال. وقد يتم دفع البدل لقاء طاقة يبذلها العامل أو مخاطر معينة يتعرض لها في أدائه لعمله، مثل بدل طبيعة العمل وبدل العدوى.

يتضح من ذلك التعريف أن هناك نوعان من البدلات:

النوع الأول: البدل الذي لا يعتبر جزءاً من الأجر وهو ما يعطى إلى العامل عوضاً له عن نفقات يتكبدها في سبيل تنفيذ عمله، حيث يتعلق الأمر بتعويض العامل عما يتحمله من نفقات في سبيل إنجاز العمل.

ويجب على قاضي الموضوع أن يستظهر حقيقة البدل وما إذا كان قد قصد بصرفه مواجهة نفقات فعلية أم لا. وينبغي على القاضي أن يستظهر حقيقة الغرض من تقرير البدل. فبالنسبة لبدل الانتقال[1] أو بدل السفر إذا كان المقصود به مواجهة نفقات يتكبدها العامل في سبيل تنفيذه لعمله فلا يعتبر أجراً أما إذا أعطى له لقاء طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله فيعتبر من الأجر. ويبدو ذلك بوضوح في حالة صرف البدل مع توفير وسيلة انتقال مجانية. ويمكن أن يكون البدل مركباً إذا ذادت قيمته عن النفقات الفعلية حيث تعد هذه الزيادة مقابل مخاطر الانتقال والطاقة المبذولة فيه، ومن ثم فإن ذلك الجزء يعد أجراً ويدخل في حسابه.

وينطبق نفس الحكم على بدل الملبس أو بدل الزي، فهو لا يعد أجراً إذا أعطي للعامل عوضاً عن نفقات يتكبدها بالفعل بسبب ما يقتضيه تنفيذ العمل من ارتداء ملابس معينة. ونفس الشيء بالنسبة لبدل التمثيل الذي يصرف للعامل لمواجهة الأعباء التي يفرضها عليه المركز الذي يشغله مثل

(١) م.ع.ت بيروت ٢٤/ ١/ ١٩٧٥ نبيلة زين ص ٣٦.

مظهر معين ونفقات استقبال العملاء. وبدل المشروب.

الفرع الثاني: البدل الذي يعتبر جزءاً من الأجر، وهو ما يعطى إلى العامل مقابل طاقة يبذلها أو مخاطر يتعرض لها في أداء عمله. ويجب على قاضي الموضوع أن يستظهر حقيقة الغرض من تقرير البدل للقول باعتباره جزءاً من الأجر أم لا.

ولعل بدل طبيعة العمل والبدلات المهنية هو أهم مثال للبدل الذي يعطى للعامل لقاء ما يبذله العامل من جهد أو ما يتعرض له من مخاطر[(١)]. وينطبق ذلك بصفة خاصة على كل من بدل الاغتراب وبدل العدوى، وبدل الصرافة أو الراتب المصرفي، وبدل العبور الذي يصرف للمرشد مقابل اصطحاب كل سفينة تعبر قناة السويس[(٢)].

(ب) أحكام البدل:

أولاً: يتوقف تحديد طبيعة البدل على حقيقة الغرض منه. فالبدل لا يعتبر جزءاً من الأجر إذا أعطي للعامل لقاء النفقات التي يتكبدها في أداء العمل. ويعتبر من قبيل الأجر إذا تقرر مقابل الطاقة التي يبذلها العامل والمخاطر التي يتعرض لها في تنفيذه لعمله. وينبغي على قاضي الموضوع أن يستظهر بوضوح الغرض من تقرير البدل قبل تحديد طبيعته وإلا كان حكمه معيباً.

يترتب على ذلك أنه لا يمكن تصنيف البدلات تصنيفاً جامداً بل يتوقف الأمر على الغرض من وراء تقرير البدل في كل حالة على حدة بحسب ظروف وملابسات الدعوى، ومن ثم فإن ذات البدل يمكن أن يعد جزءاً من الأجر أو لا يعد كذلك من حالة إلى أخرى. بل أن نفس البدل يمكن أن يكون مركباً في جزء منه مقابل النفقات الفعلية وفي الجزء الآخر الذي يزيد عن ذلك مقابل العمل ويعد هذا الجزء فقط من قبيل الأجر ويأخذ حكمه.

(١) كالعمل ليلاً أو في مكان ضار بالصحة أو شاق كالمصانع الكيميائية والمناجم والجو المشبع بالأتربة.

(٢) وانظر في بدل الإجازة السنوية. م.ع.ت بيروت ١١/٣/١٩٧٥ نبيلة زين ص ٢٨،

ثانياً: الأصل هو عدم وجود البدل وعلى من يدعيه عبء إثباته. فينبغي على العامل الذي يدعي وجود البدل تقديم الدليل على ذلك. فإذا ثبت وجود البدل فالأصل أنه يعتبر جزءاً من الأجر ويقع على عاتق صاحب العمل نفي ذلك الأصل أي تقديم الدليل على أن البدل مقابل النفقات التي يتكبدها العامل في أداء العمل ومن ثم لا يعتبر من قبيل الأجر. وقد طبقت محكمة النقض ذلك المبدأ بمناسبة بدل الانتقال حيث قررت اعتباره جزءاً من الأجر ما لم يقل الدليل على أنه كله أو بعضه يقابل التكاليف الفعلية التي أنفقها العامل.

ثالثاً: إن استحقاق البدل يعتبر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها. فإذا كان البدل من ملحقات الأجر الدائمة مثل بدل السكن فإنه يستحق طوال فترة سريان العقد ويؤخذ في الاعتبار عند احتساب الأجر في حالة الوقف عن العمل أو تقدير أجر الإجازة. وتؤكد محكمة النقض بأن بدل السكن لا يعتبر في جميع الأحوال من قبيل الأجر وإنما يلزم لاعتباره كذلك أن يكون صاحب العمل قد التزم بإدائه للعامل لقاء عمله الذي يؤديه وكانت طبيعة هذا العمل تفرض حصوله عليه، وفي غير ذلك يعتبر من ملحقات الأجر غير الدائمة ولا يستحقه العامل إلا إذا تحقق سببه وبالتالي فإن نقل العامل من وظيفة مقرر لها مثل هذا البدل إلى أخرى غير مقرر لها فإنه يضحي بعد نقله فاقد الحق في اقتضائه.

وإذا كان البدل من ملحقات الأجر غير الدائمة مثل بدل الانتقال وبدل التمثيل وبدل الضيافة، فلا يستحقها العامل إلا إذا تحققت أسبابها، وليس لها صفة الثبات والاستمرار، وتتعرض للزيادة والتخفيض بحسب دواعيها ومقتضياتها. فالبدل الذي يصرف للعامل مقابل كل سفينة يقوم بتموينها لا يستحق إلا بتحقق سببه وهو قيامه فعلاً بالتموين وبمقدار ما تولي تموينه. ولا يستحق المرشد بدل العبور إلا بتحقق سببه وهو اصطحاب السفن التي تعبر القناه وبعدد ما تولي اصطحابه منها فعلاً، فإذا تغيرت طبيعة عمله ولم يعد يزاول عملية العبور فإنه لا يستحق البدل. وبدل التمثيل المقرر لمواجهة الالتزامات التي يفرضها المركز الوظيفي لا يستحق إلا عن المدة التي يقوم

ثانياً: الأصل هو عدم وجود البدل وعلى من يدعيه عبء إثباته. فينبغي على العامل الذي يدعي وجود البدل تقديم الدليل على ذلك. فإذا ثبت وجود البدل فالأصل أنه يعتبر جزءاً من الأجر ويقع على عاتق صاحب العمل نفي ذلك الأصل أي تقديم الدليل على أن البدل مقابل النفقات التي يتكبدها العامل في أداء العمل ومن ثم لا يعتبر من قبيل الأجر. وقد طبقت محكمة النقض ذلك المبدأ بمناسبة بدل الانتقال حيث قررت اعتباره جزءاً من الأجر ما لم يقل الدليل على أنه كله أو بعضه يقابل التكاليف الفعلية التي أنفقها العامل.

ثالثاً: إن استحقاق البدل يعتبر مرهوناً بالظروف التي دعت إلى تقريره فيستحق بوجودها وينقطع بزوالها. فإذا كان البدل من ملحقات الأجر الدائمة مثل بدل السكن فإنه يستحق طوال فترة سريان العقد ويؤخذ في الاعتبار عند احتساب الأجر في حالة الوقف عن العمل أو تقدير أجر الإجازة. وتؤكد محكمة النقض بأن بدل السكن لا يعتبر في جميع الأحوال من قبيل الأجر وإنما يلزم لاعتباره كذلك أن يكون صاحب العمل قد التزم بإدائه للعامل لقاء عمله الذي يؤديه وكانت طبيعة هذا العمل تفرض حصوله عليه، وفي غير ذلك يعتبر من ملحقات الأجر غير الدائمة ولا يستحقه العامل إلا إذا تحقق سببه وبالتالي فإن نقل العامل من وظيفة مقرر لها مثل هذا البدل إلى أخرى غير مقرر لها فإنه يضحي بعد نقله فاقد الحق في اقتضائه.

وإذا كان البدل من ملحقات الأجر غير الدائمة مثل بدل الانتقال وبدل التمثيل وبدل الضيافة، فلا يستحقها العامل إلا إذا تحققت أسبابها، وليس لها صفة الثبات والاستمرار، وتتعرض للزيادة والتخفيض بحسب دواعيها ومقتضياتها. فالبدل الذي يصرف للعامل مقابل كل سفينة يقوم بتموينها لا يستحق إلا بتحقق سببه وهو قيامه فعلاً بالتموين وبمقدار ما تولي تموينه. ولا يستحق المرشد بدل العبور إلا بتحقق سببه وهو اصطحاب السفن التي تعبر القناه وبعدد ما تولي اصطحابه منها فعلاً، فإذا تغيرت طبيعة عمله ولم يعد يزاول عملية العبور فإنه لا يستحق البدل. وبدل التمثيل المقرر لمواجهة الالتزامات التي يفرضها المركز الوظيفي لا يستحق إلا عن المدة التي يقوم

يكون ثابتاً وهو في كلتا الحالتين يظل على حاله لا تتغير له طبيعة ولا تتبدل له غاية ما بقيت أداة تقريره قائمة ولم يطرأ عليها أي تعديل.

خامساً: لا يدخل البدل الذي يقابل نفقات فعلية في حساب الحد الأدنى للأجر لأنه ليس بأجر، أما البدل الذي يعتبر أجراً فإنه يؤخذ في الاعتبار[1]، وينطبق ذلك على بدل طبيعة العمل. إلا أن جانباً من الفقه يرى بحق، عدم دخول ذلك البدل في حساب الأجر الأدنى إذا كان «يدفع للعامل مقابل الظروف الشاقة أو الخطرة التي يؤدي فيها عمله، ولو أن له وصف الأجر لأن الأجر الأدنى يحدد للعمل العادي ولا يدخل في تقديره الظروف التي تحيط به وتجعله أكثر مشقة وأزيد خطراً».

الفرع السابع

المزايا العينية

(أ) ماهية المزايا العينية:

إن الأجر الذي يعطيه صاحب العمل للعامل مقابل العمل يكون، غالباً، مبلغاً محدداً من النقود، إلا أنه يمكن أن يتمثل في أشياء أخرى ذات قيمة مادية كالسكن والمأكل والملبس والمواصلات، وقد يكون منفعة أو تقديم خدمات. فالأجر إما أن يأخذ شكل المقابل النقدي فقط أو المقابل النقدي مضافاً إليه بعض المزايا العينية. ولا يوجد ما يمنع من أن تكون الميزة العينية كل الأجر، إلا أنها غالباً ما تكون جزءاً منه، كحصول بعض العمال على المأكل أو المسكن أو التذاكر المجانية. وينبغي ملاحظة أن الميزة العينية ينبغي أن تؤدي عيناً لا نقداً، فالبدل النقدي لا يعتبر ميزة عينية[2].

---

(١) م.ع.ت بيروت ٢٠/٥/١٩٧٥ نبيلة زين ص ٣٨.

(٢) نقض ٢/٦/١٩٨٦ طعن ١٢٤٨ س ٥٠ق. وتقرر بأنه ليس هناك ما يمنع من أن يأخذ الأجر صورة طعام أو ملبس أو إيواء لأن الأجر هو كل ما يعطى للعامل لقاء عمله مهما كان نوعه ولا يغير من وصف هذه الميزات العينية بالأجر عدم ثباتها أو منحها لكافة العاملين دون تمييز أو وقوفها عند حد الكفاية.

(ب) شروط اعتبار الميزة العينية أجراً:

أولاً: تعتبر الميزة العينية أجراً إذا كان صاحب العمل ملزماً بأن يوفرها للعامل مقابل عمله. أما الميزة التي يؤديها صاحب العمل للعامل لتمكينه من أداء عمله وإنجازه فلا تعتبر أجراً ولا تأخذ حكمه. ومؤدى ذلك أنه لا يعتبر من الأجر الملابس الخاصة التي تمنح للعامل لارتدائها أثناء العمل بقصد الظهور بالمظهر اللائق أمام العملاء أو بقصد توحيد الزي بين العمال.

والسكن المجاني لا يعتبر ميزة عينية تلحق بالأجر وتأخذ حكمه إلا إذا كان رب العمل ملزماً أن يوفره للعامل في مقابل عمله. وعلى ذلك فإذا انتهى الحكم في استدلال سائغ إلى أن الشركة لم تلتزم بتهيئة ذلك السكن للعامل «كاتب بوابه» كجزء من أجره وأن طبيعة عمله لا تفرض حصوله عليه، ورتب على ذلك أنه لا يعد من قبيل الأجر العيني فإنه يكون قد طبق القانون تطبيقاً صحيحاً.

ولا تعد أجراً ميزة المأكل والملبس المقررة للعاملين بالفنادق بسبب طبيعة العمل فيها وما تتطلبه من استمرار وجودهم في أماكن عملهم لتلبية طلبات النزلاء التي لا تنقطع، ذلك أن هذه الميزة لا تصرف لهؤلاء العاملين مقابل العمل وإنما تؤدي إليهم لتمكينهم من أدائه على الوجه الأكمل.

وتخصيص سيارة للعامل بقصد استعمالها في أداء العمل وإنجازه لا يدخل في عداد الأجر. ويعتبر من قبيل الأجر وسيلة الانتقال التي يلتزم صاحب العمل بتهيئتها لنقل العمال إلى مقر العمل دون أن تستعمل في أداء العمل.

ثانياً: لا تعتبر الميزة العينية أجراً إلا إذا كان صاحب العمل ملتزماً بأدائها للعامل في مقابل عمله لا متبرعاً ويلتزم صاحب العمل بالمزايا العينية إما بالنص عليها في العقد أو لائحة العمل أو بأن يستقر العرف على منحها[1]. والأصل أن الميزة العينية تكون تبرعاً ما لم يقم الدليل على التزام

(١) نقض ١٩٧٧/٦/٥ الهواري جـ ٢ ص ٣٢. أما إذا كان صاحب العمل يقدم الميزة =

صاحب العمل بها[1].

وتطبيقاً لذلك قضى بأن الشركة جرت على تخصيص سيارات للعاملين في انتقالهم من محل إقامتهم إلى مقر العمل ذهاباً وإياباً كميزة عينية أصبحت عرفاً سارياً تلتزم بتوفيره لهم بتحقق صفة الدوام والاستقرار مما يعتبر معه عنصراً من عناصر الأجر وتأخذ حكمه. وعلى العكس من ذلك فإنه إذا ثبت أن انتقال العمال بسيارات الشركة من مناطق التجمع إلى مقر العمل لا يعتبر ميزة عينية لكونها غير ملزمة أصلاً بتوفيره لهم ويفتقد صفة الدوام والاستقرار، ومن ثم يحق للشركة بوصفها صاحبة العمل إجراء أي تعديل عليه ومن سلطتها إعادة تنظيم إدارة منشأتها على الوجه الذي تراه كفيلاً بتحقيق مصلحتها.

وقضى كذلك بأن ركوب سيارات الشركة دون قرار أو إذن صريح للعامل بذلك من قبيل التسامح الذي لا يرتب حقاً ولا يعتبر ميزة عينية.

ثالثاً: لا تعتبر الميزة العينية أجراً إلا إذا قدمت للعامل على سبيل التبرع. فلا يعد ميزة عينية تأخذ حكم الأجر ما يقدم إلى العامل بمناسبة العمل مقابل مبلغ من النقود أياً كان مقدار هذا المبلغ ومدى تناسبه مع تكلفتها الفعلية. فإذا كان من الثابت أن العامل كان يحصل على السكن والغذاء من الشركة نظير مقابل نقدي يؤديه إليها وليس لقاء عمله، فإن أياً منها لا يعد من قبيل الأجر العيني. ولا يجوز أن يعتبر من قبيل الأجر الفارق بين القيمة الحقيقية للسكن أو الغذاء والقيمة الرمزية، فمجرد وجود المقابل ينفي وجود الميزة العينية كجزء من الأجر.

= العينية بصفة عرضية أو في أوقات متفرقة فلا تعد أجراً. نقض ٢٨/ ١١/ ١٩٨٢ طعن ٢٥٤ س ٤٧ق.

وقد تتقرر الميزة بمقتضى نص في القانون مثل السكن والغذاء المنصوص عليهما في المادتين ٢٣، ٢٤ من القانون ٢٧ لسنة ١٩٨١ والمادة ١٢٣ عمل.

(١) نقض ١٢/ ٦/ ١٩٦٣ س ١٤ ص ٨٠٤.

رابعاً: لا تعتبر الميزة العينية أجراً إلا إذا وافقت صحيح القانون. فيجب ألا تخالف النظام العام والآداب، فلا يجوز للعاملين بالشركات المنتجة للمشروبات الكحولية التمسك بأحقيتهم في الحصول على بعض تلك المشروبات مجاناً. وقضى بأنه لما كانت نظم العاملين بشركات القطاع العام (قطاع الأعمال) قد وضعت القواعد المنظمة لحقوق هؤلاء العاملين، وكانت هذه القواعد من النظام العام ولا يجوز مخالفتها، فإنه لا يتسنى لتلك الشركات أن تقرر ميزة للعاملين بها إلا إذا كان مرخصاً لها في تقريرها وبذات الأداة المقررة قانوناً، والميزة العينية التي تمنح للعاملين على خلاف هذه القواعد لا تنشىء لهم حقاً ولو تقادم العهد بها.

(جـ) آثار اعتبار الميزة العينية أجراً:

أولاً: إذا ثبت التزام صاحب العمل بالميزة العينية مع توافر شروطها كجزء من الأجر أخذت حكمه وليس لرب العمل المساس بها أو الانتقاص منها. لذا قضى بأنه إذا كانت الشركة قد التزمت بسكنى العاملين بها في بعض مبانيها التي خصصتها لهم وتحملت في الوقت نفسه بمقابل مصاريف استهلاك المياه عن تلك المباني، وكان ذلك يعتبر ميزة عينية ممنوحة للعاملين وعنصراً من عناصر الأجر، فإنه لا يجوز للشركة أن تحصل مقابل استهلاك المياه من شاغلي هذه المباني، لما في ذلك من مساس بالميزة العينية الممنوحة لهم مما يعد انتقاصاً من أجرهم بالمخالفة للقانون.

وقضى كذلك بأنه إذا جرى صاحب العمل على تخصيص سيارة للموظف في تنقلاته كميزة عينية صارت حقاً مكتسباً له وعنصراً من عناصر أجره، ثم استحال التنفيذ العيني لتلك الميزة، تعين عليه أن يؤدي للموظف مقابلاً نقدياً لها طالما أنها قد تقررت له كجزء لا ينفصل عن أجره ولا يجوز بالتالي الانتقاص منه.

ثانياً: إذا اعتبرت الميزة العينية أجراً فإنها تخضع لأحكامه من حيث سلطة صاحب العمل في أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها.

رابعاً: لا تعتبر الميزة العينية أجراً إلا إذا وافقت صحيح القانون. فيجب ألا تخالف النظام العام والآداب، فلا يجوز للعاملين بالشركات المنتجة للمشروبات الكحولية التمسك بأحقيتهم في الحصول على بعض تلك المشروبات مجاناً. وقضى بأنه لما كانت نظم العاملين بشركات القطاع العام (قطاع الأعمال) قد وضعت القواعد المنظمة لحقوق هؤلاء العاملين، وكانت هذه القواعد من النظام العام ولا يجوز مخالفتها، فإنه لا يتسنى لتلك الشركات أن تقرر ميزة للعاملين بها إلا إذا كان مرخصاً لها في تقريرها وبذات الأداة المقررة قانوناً، والميزة العينية التي تمنح للعاملين على خلاف هذه القواعد لا تنشىء لهم حقاً ولو تقادم العهد بها.

(جـ) آثار اعتبار الميزة العينية أجراً:

أولاً: إذا ثبت التزام صاحب العمل بالميزة العينية مع توافر شروطها كجزء من الأجر أخذت حكمه وليس لرب العمل المساس بها أو الانتقاص منها. لذا قضى بأنه إذا كانت الشركة قد التزمت بسكنى العاملين بها في بعض مبانيها التي خصصتها لهم وتحملت في الوقت نفسه بمقابل مصاريف استهلاك المياه عن تلك المباني، وكان ذلك يعتبر ميزة عينية ممنوحة للعاملين وعنصراً من عناصر الأجر، فإنه لا يجوز للشركة أن تحصل مقابل استهلاك المياه من شاغلي هذه المباني، لما في ذلك من مساس بالميزة العينية الممنوحة لهم مما يعد انتقاصاً من أجرهم بالمخالفة للقانون.

وقضى كذلك بأنه إذا جرى صاحب العمل على تخصيص سيارة للموظف في تنقلاته كميزة عينية صارت حقاً مكتسباً له وعنصراً من عناصر أجره، ثم استحال التنفيذ العيني لتلك الميزة، تعين عليه أن يؤدي للموظف مقابلاً نقدياً لها طالما أنها قد تقررت له كجزء لا ينفصل عن أجره ولا يجوز بالتالي الانتقاص منه.

ثانياً: إذا اعتبرت الميزة العينية أجراً فإنها تخضع لأحكامه من حيث سلطة صاحب العمل في أن يميز في الأجور بين عماله لاعتبارات يراها.

استبدال بدل نقدي بالوجبة الغذائية التي تقدمها المنشأة لعمالها.

خامساً: ينبغي تقويم الميزة العينية، التي تعد جزءاً من الأجر، بالنقد وذلك حتى يتسنى حساب الأجر الكامل للعامل. وفي حالة عدم وجود نص أو اتفاق أو عرف يبين أسس هذا التقويم، فإن قاضي الموضوع يستقل بذلك على ضوء ظروف الواقع ومع الاستعانة برأي الخبير.

تدخل قيمة المزايا العينية ضمن الأجر الشامل الذي يحسب على أساسه الحد الأدنى للأجور، ويستثنى من ذلك الطعام الذي يقدمه صاحب العمل لعماله فلا يدخل ضمن الحد الأدنى للأجر[1]. ولا يعتد بتلك المزايا في الأجر الذي يقدر على أساسه الاشتراك في التأمينات الاجتماعية لأنه يقتصر على الأجر النقدي. ولا يدخل مقابل الميزة العينية عند حساب مقابل العمل عن الساعات الإضافية.

الفرع الثامن

الأجر الإضافي

الأجر الإضافي هو المقابل الذي يستحقه العامل إذا بذل جهداً غير عادي أو أدى أعمالاً خارجة عن نطاق عمله الأصلي ومغايرة لطبيعته وتؤدى في غير أوقات العمل الرسمية،وهي بهذه المثابة تعد أعمالاً إضافية إلى جانب العمل الأصلي. ويستحق العامل الأجر الإضافي نظير عمله في يوم الراحة أو في أيام الإجازات الرسمية أو أدائه ساعات عمل تزيد عما هو متفق عليه أو عن الساعات المقررة قانوناً[2].

---

(١) م ٣٢ عمل.

(٢) نقض ٢٩/١١/١٩٨٢ س ٣٣ ص ١٠٧٥ ـ إذا وقع العمل في يوم الراحة الأسبوعية كانت ساعات العمل في هذا اليوم جميعها ساعات عمل إضافية على اعتبار أن العامل لا يلتزم أصلاً بالعمل فيه. نقض ٨/١/ ١٩٩٠ طعن ١٨٨ ص ٥٤ق.

يتضح من ذلك أن الأجر الإضافي يستحق في حالتين: الأولى قيام العامل، إلى جانب عمله الأصلي، بعمل إضافي يخرج عن نطاق ذلك العمل ومغاير لطبيعته. الثانية: أداء العمل في غير أوقات العمل الرسمية خلال ساعات أو أيام زائدة عن تلك المقررة قانوناً أو اتفاقاً.

يعتبر الأجر الإضافي من ملحقات الأجر غير الدائمة لا يستحقها العامل إلا إذا تحققت أسبابها وليس لها صفة الثبات والاستقرار[1]. يقابل الأجر الإضافي زيادة طارئة في ساعات العمل المقررة لمواجهة حاجة العمل وفق ظروفه، وهو بهذه المثابة يعد أجراً متغيراً مرتبطاً بالظروف الطارئة للإنتاج بما تقتضيه من زيادة ساعات العمل عن المواعيد المقررة. فمناط استحقاقه هو تشغيل العامل ساعات عمل إضافية، فإذا لم تقتض حاجة العمل هذا التشغيل فإنه لا يستحقه ولا يكون له أن ينعي على جهة العمل أنها بعدم تشغيله وقتاً إضافياً قد حرمته من الأجر الإضافي أو أن يطالب بمقابل نقدي لعدم تشغيله.

إن المقابل الذي يحصل عليه العامل نظير العمل خلال الساعات أو الأيام غير المقررة يعتبر أجراً إضافياً ويتمتع بذات الحماية المقررة للأجر الأصلي. ويستحق العامل عن العمل المذكور أجراً ولا يفترض فيه التبرع. فإذا لم يتفق على تعيين مقدار هذا الأجر تولى القاضي تقديره طبقاً لنص المادة ٦٨٢/ ١ مدني. ولا يضاف الأجر الإضافي إلى الأجر الأصلي ولا يعتبر جزءاً منه، ولو كان العامل يحصل عليه طوال مدة عمله.

يستحق العامل الأجر الإضافي أياً كانت الطريقة المتبعة في تحديد أجره الأصلي. فإذا كان هذا الأجر يتحدد بالساعة أو باليوم أو بالأسبوع أو بالشهر

---

(١) فقد قضى بأنه لا يصرف المقابل للعامل إلا إذا تحقق سببه وهو قيامه فعلاً بتموين السفن وبمقدار ما تولى تموينه، ومن ثم لا يجوز اعتبار متوسط ما تقاضاه العامل مقابل تموين السفن خلال فترة معينة بمثابة أجر ثابت يتعين الاستمرار في صرفه إليه.
نقض ١١/ ٦/ ١٩٧٦ س ٢٧ ص ٧٨.
م.ع.ت ١٤/ ٥/ ١٩٩١ نبيلة زين ١٩٩١.

فيتم تحديد الأجر الإضافي عن الساعات الزائدة بعد معرفة أجر العامل عن الساعة ابتداء[1]. وإذا كان الأجر بالإنتاج أو كان العامل يتقاضى أجراً ثابتاً مضافاً إليه عمولة أو نسبة مئوية فإن الأجر اليومي يحسب على أساس ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن هذه الفترة[2].

ويختلف الأجر الإضافي عن المكافأة التشجيعية أو المنحة التي تستحق بزيادة الإنتاج. ويتمتع قاضي الموضوع بسلطة تقديرية في تحديد ما إذا كانت المبالغ التي يحصل عليها العامل هي قبيل الأجر الإضافي أم لا، دون رقابة عليه من محكمة النقض.

حدد المشرع ساعات العمل التي يجوز تشغيل العامل فيها تشغيلاً فعلياً. ولا يجوز التشغيل الإضافي إلا طبقاً للاستثناءات التي يحددها القرار الوزاري. ولا يكتسب العمل الإضافي صفة الشرعية ولا يستحق العامل عنه أجراً إلا إذا كان مسموحاً به قانوناً، وبدون ذلك يكون العمل مؤثماً ويشكل جريمة لا تجوز أن تكون مصدر حق يطالب به قضاء لأن مصدره يجب أن يكون واقعة يقرها القانون.

لرب العمل ـ بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف ـ أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الانتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي وضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون. فإذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من المحددة قانوناً ورأى صاحب المنشأة لصالح العمل أن يعدل في التنظيم الذي اتبعه من قبل وأن يزيد ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المقرر

---

(١) طبقاً للمادة الثانية من قانون العمل التي تقضي باعتبار السنة في تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوماً والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك.

(٢) م ٧ عمل.

فيتم تحديد الأجر الإضافي عن الساعات الزائدة بعد معرفة أجر العامل عن الساعة ابتداء[1]. وإذا كان الأجر بالإنتاج أو كان العامل يتقاضى أجراً ثابتاً مضافاً إليه عمولة أو نسبة مئوية فإن الأجر اليومي يحسب على أساس ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة أو عن المدة التي اشتغلها إن قلت عن ذلك مقسوماً على عدد أيام العمل الفعلية عن هذه الفترة[2].

ويختلف الأجر الإضافي عن المكافأة التشجيعية أو المنحة التي تستحق بزيادة الإنتاج. ويتمتع قاضي الموضوع بسلطة تقديرية في تحديد ما إذا كانت المبالغ التي يحصل عليها العامل هي قبيل الأجر الإضافي أم لا، دون رقابة عليه من محكمة النقض.

حدد المشرع ساعات العمل التي يجوز تشغيل العامل فيها تشغيلاً فعلياً. ولا يجوز التشغيل الإضافي إلا طبقاً للاستثناءات التي يحددها القرار الوزاري. ولا يكتسب العمل الإضافي صفة الشرعية ولا يستحق العامل عنه أجراً إلا إذا كان مسموحاً به قانوناً، وبدون ذلك يكون العمل مؤثماً ويشكل جريمة لا تجوز أن تكون مصدر حق يطالب به قضاء لأن مصدره يجب أن يكون واقعة يقرها القانون.

لرب العمل ـ بمقتضى سلطته في الإدارة والإشراف ـ أن ينظم وقت العمل اليومي طبقاً لحاجة العمل وظروف الانتاج ويلتزم العامل بأداء عمله وفقاً للتنظيم الذي وضعه رب العمل متى كان هذا التنظيم لا يتعارض مع القانون. فإذا كان العمل قد جرى في المنشأة على تشغيل العمال ساعات أقل من المحددة قانوناً ورأى صاحب المنشأة لصالح العمل أن يعدل في التنظيم الذي اتبعه من قبل وأن يزيد ساعات العمل اليومي إلى الحد الأقصى المقرر

---

(١) طبقاً للمادة الثانية من قانون العمل التي تقضي باعتبار السنة في تطبيق أحكام هذا القانون ٣٦٥ يوماً والشهر ثلاثين يوماً إلا إذا نص على خلاف ذلك.

(٢) م ٧ عمل.

الخاصة في ذلك[1]. وتسري تلك القواعد بالنسبة لعلاقات العمل الخاضعة لأحكام القانون المدني.

لم يكتف المشرع بتلك الأحكام بل ضمن قانون العمل عدة قواعد[2] لضمان حصول العامل على أجره في فترات دورية متقاربة حتى يرتب نظام حياته على هذا الأساس ونظراً لحيوية الأجر بالنسبة له ولا سرته. وتتعلق تلك القواعد بالنظام العام الحمائي[3] بمعنى أنه يبطل كل اتفاق مخالف لها ما لم يكن هذا الاتفاق أكثر فائدة للعامل.

- بالنسبة للعمال المعينين بأجر شهري تؤدي أجورهم مرة على الأقل في الشهر. وإذا كان الأجر بالقطعة واستلزم العمل مدة لا تزيد على أسبوعين وجب أن يحصل العامل كل أسبوع على دفعة تحت الحساب تتناسب مع ما أتمه من العمل وأن يؤدي له باقي الأجر كاملاً خلال الأسبوع التالي لتسليم ما كلف به.

بالنسبة لباقي العمال تؤدى أجورهم مرة كل أسبوع على أنه يجوز أن تؤدى لهم مرة كل أسبوعين أو كل شهر إذا وافقوا كتابة على ذلك.

- ويجب الوفاء بالأجر في أحد أيام العمل حتى لا يحرم العامل من يوم راحته إذا ما اضطر إلى الذهاب لقبض أجره أثناء يوم الإجازة.

- إذا انتهت علاقة العمل أدى صاحب العمل للعامل أجره وكافة المبالغ المستحقة له فوراً إلا إذا كان العامل قد ترك العمل من تلقاء نفسه، فيجب في هذه الحالة على صاحب العمل أداء أجر العامل وجميع مستحقاته في مدة لا تتجاوز سبعة أيام من تاريخ ترك العمل[4].

---

(١) م ٦٩٠ مدني.
(٢) م ٣٤ عمل - ٤٧ عمل لبناني.
(٣) يعاقب صاحب العمل المخالف لتلك القواعد جنائياً بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرة جنيهات وتتعدد العقوبة بتعدد العمال م ١٧٠ عمل.
(٤) م ٣٨ عمل.

والجدير بالذكر في هذا المقام أن النبي ﷺ قد حث على سرعة الوفاء بالأجر بقوله: «اعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه».

الفرع الثاني
مكان الوفاء بالأجر

تقضي القواعد العامة بأن يتم الوفاء بالالتزام في موطن المدين وقت الوفاء ما لم يوجد اتفاق أو نص يقضي بغير ذلك. ويلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل أجره في المكان الذي يحدده العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة في ذلك[1].

لكن قانون العمل أوجب الوفاء بالأجر في مكان العمل[2] وذلك لتسهيل حصول العامل على أجره دون أن يتحمل مشقة أو نفقات للانتقال إلى مكان آخر، وحتى لا يعمد صاحب العمل إلى دفع الأجر في مكان يتعرض فيه العمال إلى صرف جزء من أجورهم فيما لا يعود عليهم بأية فائدة كمحل تجاري. ويقصد بمكان العمل الموقع الذي يباشر العامل فيه عمله بالفعل، فلا يجوز إجباره على قبض أجره من فرع آخر للمشروع أو من المركز الرئيسي.

ويبطل كل اتفاق أو نص يقضي باستيفاء الأجر في غير مكان العمل ما لم يكن ذلك منطوياً على فائدة للعامل، كالوفاء في موطنه أو طلبه تحويل أجره إلى البنك. وإذا تم الوفاء بالأجر في غير مكان العمل فإن هذا الوفاء يبرىء ذمة صاحب العمل، إلا أن ذلك يعرضه للجزاء الجنائي[3] بالإضافة إلى وجوب تحمل نفقات الوفاء. ويجوز مع ذلك الوفاء بالأجر في غير مكان

(١) م ٣٤٧، ٦٩٠ مدني.
(٢) م ٣٤ عمل ـ ٤٧ عمل لبناني.
(٣) م ١٧٠ عمل.

والجدير بالذكر في هذا المقام أن النبـي ﷺ قد حث على سرعة الوفاء بالأجر بقوله: «اعطوا الأجير حقه قبل أن يجف عرقه».

الفـرع الثـاني
مكان الوفاء بالأجر

تقضي القواعد العامة بأن يتم الوفاء بالالتزام في موطن المدين وقت الوفاء ما لم يوجد اتفاق أو نص يقضي بغير ذلك. ويلتزم صاحب العمل بأن يدفع للعامل أجره في المكان الذي يحدده العقد أو العرف مع مراعاة ما تقضي به القوانين الخاصة في ذلك[1].

لكن قانون العمل أوجب الوفاء بالأجر في مكان العمل[2] وذلك لتسهيل حصول العامل على أجره دون أن يتحمل مشقة أو نفقات للانتقال إلى مكان آخر، وحتى لا يعمد صاحب العمل إلى دفع الأجر في مكان يتعرض فيه العمال إلى صرف جزء من أجورهم فيما لا يعود عليهم بأية فائدة كمحل تجاري. ويقصد بمكان العمل الموقع الذي يباشر العامل فيه عمله بالفعل، فلا يجوز إجباره على قبض أجره من فرع آخر للمشروع أو من المركز الرئيسي.

ويبطل كل اتفاق أو نص يقضي باستيفاء الأجر في غير مكان العمل ما لم يكن ذلك منطوياً على فائدة للعامل، كالوفاء في موطنه أو طلبه تحويل أجره إلى البنك. وإذا تم الوفاء بالأجر في غير مكان العمل فإن هذا الوفاء يبرىء ذمة صاحب العمل، إلا أن ذلك يعرضه للجزاء الجنائي[3] بالإضافة إلى وجوب تحمل نفقات الوفاء. ويجوز مع ذلك الوفاء بالأجر في غير مكان

---

(١) م ٣٤٧، ٦٩٠ مدني.

(٢) م ٣٤ عمل ـ ٤٧ عمل لبناني.

(٣) م ١٧٠ عمل.

أو جزئياً في صورة عينية، فالأجر يمكن أن يتحدد في جزء منه بميزة عينية كالمسكن. ويجوز كقاعدة عامة استبدال الميزة العينية بالنقود.

والوفاء بالمخالفة للقواعد السابقة لا يبرى ذمة صاحب العمل حتى ولو كان ذلك برضاء العامل[١]. ويبطل كل اتفاق مخالف في هذا المقام ما لم ينطوي على فائدة محققة للعامل. كالاتفاق على أن يكون الوفاء بعملة أخرى تحقق مزايا أفضل للعامل. ويحق له العدول عن ذلك الاتفاق والمطالبة بالعملة المحلية إذا رأى ذلك أنسب لمصلحته.

وبالنبسة للشركات الخاضعة لقانون الاستثمار فإن أجر العاملين فيها يمكن تحديده بالعملة الحرة. ويجوز للعملة الأجانب أن يستوفوا أجورهم بالعملات الحرة. أما بالنسبة للمصريين فإن الأجور والمرتبات وغيرها من المبالغ المستحقة بالنقد الأجنبي يتم سدادها بما يعادلها بالجنيه المصري على أساس أعلى سعر صرف معلن في اليوم العشرين من شهر استحقاق هذه المبالغ[٢].

وينطبق الحكم السابق على مشروعات الاستثمار الداخلي. أما بالنسبة للمشروعات المقامة بالمناطق الحرة فإنه ينبغي تحديد أجور ومرتبات ومكافآت العاملين بها بالعملات الحرة على ألا يقل أجر العامل في اليوم الواحد عن دولار ونصف أمريكي أو ما يعادله. ويتم سداد مستحقات العاملين المصريين بما يعادلها بالجنيه بأعلى سعر صرف معلن في تاريخ الاستحقاق. وتسري هذه الأحكام على ما يستحق للمصريين من مكافآت وبدلات رؤساء وأعضاء مجالس الإدارات وأتعاب ومكافآت مراقبي الحسابات والمستشارين. ويتعين على هذه المشروعات استبدال النقد الأجنبي المعادل للمستحقات المشار إليها من خلال أحد المصارف المسجلة لدى البنك المركزي وعلى أساس الأسعار المعلنة من لجنة إدارة السوق

---

(١) ويتعرض صاحب العمل المخالف للعقوبة المقررة في المادة ١٧٠ عمل.

(٢) م ٦٧ من اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩.

المصرفية الحرة[1].

الفرع الرابع
أهلية قبض الأجر

يتمتع القاصر بأهلية إبرام عقد العمل عند بلوغه سن اثنتا عشرة سنة وهي السن الدنيا للعمل[2]. ويكون للحدث، في هذه الحالة، أهلية استيفاء جميع الحقوق الناشئة عن عقد العمل والوفاء بالالتزامات الناشئة عنه، ويتمتع، بالتالي، بأهلية قبض الأجر المستحق عن العمل. لذلك ينبغي على صاحب العمل أن يسلم إلى الحدث نفسه أجره أو مكافأته وغير ذلك مما يستحق ويكون هذا التسليم مبرئاً لذمته[3].

الفرع الخامس
إثبات الوفاء بالأجر

بالنسبة للعمال الخاضعين للقانون المدني يتم إثبات الوفاء بالأجر وباقي المستحقات طبقاً للقواعد العامة في الإثبات وذلك بحسب قيمة الدين المستحق.

أما بشأن العمال الخاضعين لقانون العمل فقد استلزم المشرع إثبات الوفاء بالأجر كتابة. بل واشترط طريقة خاصة لذلك فنص على أنه لا تبرأ ذمة صاحب العمل من أجر العامل إلا إذا وقع بما يفيد استلام أجره في السجل المعد لقيد الأجر أو كشوف الأجور أو إيصال خاص لهذا الغرض

---

(١) م ١٣٣ من اللائحة التنفيذية لقانون الاستثمار.

(٢) م ١٤٤ عمل.

(٣) م ١٥٠ عمل.

على أن تشمل بيانات هذه المستندات مفردات الأجر[1].

يتضح من ذلك أن عبء إثبات الوفاء بالأجر يقع على عاتق صاحب العمل في حالة إنكار العامل استيفاء الأجر. ولا تبرأ ذمة صاحب العمل من الأجر إلا بتقديم أحد الأدلة الكتابية المذكورة. ولا شك أن أي محرر يحمل توقيع العامل باستلام أجره يكفي لاثبات الوفاء بالأجر، إلا أن عدم تقديم الأوراق أو السجلات المحددة قانوناً لذلك يعرض صاحب العمل للعقاب الجنائي من جهة، ولإمكانية منازعة العامل في استيفاء كافة عناصر مرتبة من جهة أخرى. فالمخالصة العادية التي لا تتضمن بياناً بمفردات المرتب قد تفيد براءة ذمة صاحب العمل من المبلغ المذكور بها ولكن ذلك لا يعني بالضرورة أن هذا المبلغ يمثل كامل الأجر.

ولا شك أن اشتراط الإثبات بالكتابة أمر يتعلق بالنظام العام[2] ومن ثم لا يجوز الاتفاق على ما يخالفه ما لم يكن ذلك الاتفاق أكثر فائدة للعامل.

الفرع السادس
تقادم الحق في الأجر

تنص المادة ٥/٣٥١ موجبات على أن يسقط بحكم مرور الزمن بعد سنتين: حق دعوى العمال والمتدربين فيما يختص بأجورهم ولوازمهم ويوميتهم والمال الذي أسلفوه من أجل خدمتهم. وكذلك حق دعوى المستخدم أو رب العمل فيما يختص بالمال المسلف لعماله بصفة كونهم عمالاً.

لم يتضمن قانون العمل المصري أحكاماً خاصة بتقادم الحق في الأجر،

---

(١) م ٣٥ عمل.

(٢) وذلك على عكس قواعد إثبات الوفاء بالأجر في عقد العمل الخاضع للقانون المدني، حيث يجوز الاتفاق على ما يخالفها لعدم تعلقها بالنظام العام.

وإنما ترك الأمر للقواعد المنصوص عليها في القانون المدني. وبالرجوع إلى أحكام القانون المدني نجده يتضمن نوعين من التقادم فيما يتعلق بالحق في الأجر:

الأول: التقادم الحولي، إذ تتقادم بسنة واحدة حقوق العمال والخدم والأجراء من أجور يومية وغير يومية ومن ثمن ما قاموا به من توريدات. ويجب على من يتسمك بأن الحق قد تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلاً، وهذه اليمين يوجهها القاضي من تلقاء نفسه، وتوجه إلى ورثة المدين أو أوصيائهم، إن كانوا قصراً، بأنهم لا يعلمون بوجود الدين أو يعلمون بحصول الوفاء[1].

الثاني: التقادم الخمسي، حيث يتقادم بخمس سنوات كل حق دوري متجدد، ولو أقر به المدين، كأجرة المباني والأراضي الزراعية ومقابل الحكر كالفوائد والإيرادات المرتبة والمهايا والأجور والمعاشات[2].

ويتم تطبق كل نوع من نوعي التقادم متى توافرت شروطه[3]. يقوم التقادم الحولي على أساس قرينة الوفاء، حيث يفترض أنه قبض أجره مصدر رزقه الذي يصعب عليه أن يصبر على عدم تقاضيه لأكثر من عام. وعلى ذلك لا يسري التقادم إذا انتفت قرينة الوفاء كما لو ثبت أن العامل لم يتقاضى أجره

(١) م ٣٧٨/ ٢ مدني.
(٢) م ٣٧٥/ ١ مدني.
(٣) ونؤيد الرأي القائل بأن «كلاً من التقادم الحولي والتقادم الخمسي لا يجوز الحكم به لعدم دستوريته باعتبار أنه مخالف لأحكام الشريعة الإسلامية التي جعلها دستور ١٩٧١ المصدر الرئيسي للتشريع. وإذا كان المذهب المالكي يجيز للقاضي ألا يسمع دعوى بحق مضت عليه ثلاثون سنة لتعذر إثبات هذا الحق فإنه وغيره من المذاهب لا يمنع سماع الدعوى بحق مضت عليه خمس سنوات خصوصاً ضد من أقر بالحق، فطالما أقر به فلا يتصور في الشريعة الإسلامية أن يتخلص من الوفاء به، وكذلك الحال إذا مضت سنة على الحق لأن مرور السنة أمر لا يتعذر معه إثبات الحق، والحق أحق أن يقضى به».

أو أقر صاحب العمل بالدين أو اتخذ مسلكاً يتعارض مع هذه القرينة كما لو نازع في أصل الدين أو قيمته. ويجب على من يتمسك بالتقادم الحولي أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلاً فإذا نكل سقطت قرينة الوفاء وظل ملتزماً بالدين. وتعبر محكمة النقض عن ذلك بقولها إن التقادم الحولي يقوم على قرينة الوفاء وهي «مظنة» رأى الشارع توثيقها بيمين المدعى عليه وهي يمين الاستيثاق وذلك بالنسبة للتقادم الذي يلحق المطالبة بالأجر ويجب على من يتمسك بأن الحق قد تقادم بسنة أن يحلف اليمين على أنه أدى الدين فعلاً.

ولا يقوم التقادم الخمسي على أساس قرينة الوفاء بل على أساس تجنيب المدين عبء تراكم الديون عليه، لذا فإن الحق يسقط بالتقادم بمرور خمس سنوات ويجوز للمدين التمسك بالتقادم حتى ولو أقر بعدم الوفاء بالدين أو سلك مسلكاً يدل على عدم الوفاء به. وعلى ذلك إذا لم تتوافر شروط التقادم الحولي جاز لصاحب العمل أن يتمسك بالتقادم الخمسي بمرور خمس سنوات على استحقاق الأجر[١].

---

(١) نقض ٨/٣/١٩٨٧ طعن ١٤٧٠ س ٥٢ق: «لما كان التقادم الخمس للحقوق الدورية المتجددة المنصوص عليه في المادة ٣٧٥ من القانون المدني لا يقوم على قرينة الوفاء وإنما يرجع في أساسه إلى تجنيب المدين عبء الوفاء بما تراكم من تلك الديون لو تركت بغير مطالبة مدة تزيد على خمس سنوات ولذلك جعل له أن يتمسك بالتقادم بانقضاء هذه المدة ولو بعد إقراره بوجود الدين في ذمته، بينما يقوم التقادم الحولي المنصوص عليه في المادة ٣٧٨ من ذات القانون على قرينة الوفاء وهي مظنة رأي المشرع توثيقها بيمين يؤديها المدين أو ورثته وكان يبين من ذلك أن هذين النوعين من التقادم يختلف كل منهما عن الآخر في أحكامه ومبناه، وكان التعبير بكلمتي «المهايا والأجور» في نص المادة ٣٧٥ المشار إليها ـ وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة ـ قد ورد بصيغة عامة بحيث يشمل أجور العاملين سواء كانوا من العمال أو الموظفين المستخدمين فيكون قصره على أجور الآخرين تخصيصاً لعموم النص بغير مخصص وهو ما لا يصح، وكان مؤدى ما تقدم أن أجور العمال وما يضاف إليها من علاوات دورية تخضع لكل من التقادم الخمسي والتقادم الحولي المنصوص عليهما في المادتين ٣٧٥، ٣٧٨ سالفي الذكر».

أحكام تقادم الحق في الأجر:

أولاً: ينبغي التمييز بين تقادم الحق في الأجر بالمعنى السابق وتقادم الدعاوي الناشئة عن عقد العمل. فالنوعان السابقان من تقادم الأجر يسريان أثناء قيام علاقة العمل، فإذا انتهى عقد العمل فإن دعوى المطالبة بالأجر باعتبارها من الدعاوي الناشئة عن عقد العمل تسقط بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء عقد العمل. وتلك المدة، كما سنرى، هي مدة تقادم يرد عليها الوقف والانقطاع[1].

ثانياً: مناط خضوع الحق للتقادم الخمسي هو اتصافه بالدورية والتجدد أي أن يكون الحق مستحقاً في مواعيد دورية أياً كانت مدتها، وأن يكون هذا الحق بطبيعته مستمراً لا ينقطع سواء كان ثابتاً أو تغير مقداره من وقت لآخر. والأجر من الحقوق الدورية المتجددة التي تتقادم بخمس سنوات ولو أقر به المدين، سواء كان مصدره العقد أو القانون. والدورية والتجدد صفتان لصيقتان بدين الأجر، وهما مفترضتان فيه ما بقي حافظاً لوضعه ولو تجمد بانتهاء المدة المستحق عنها وأصبح في الواقع مبلغاً ثابتاً في الذمة لا يدور ولا يتجدد. وانطلاقاً من تلك المقدمات فإن محكمة النقض قررت بأنه:

- إذا كان الحكم قد التزم هذا النظر وقضي بسقوط حق الطاعنات فيما زاد عن فروق **الأجر** المستحق لهن عن المدة السابقة للخمس السنوات السابقة على رفع الدعوى فإنه لا يكون قد خالف القانون أو أخطأ في تطبيقه.

- لما كان الحكم المطعون فيه قضي برفض الدفع المبدي من صاحبة العمل بسقوط حق العامل في فروق **العلاوات الدورية** عن المدة السابقة على... بالتقادم الخمسي بمقولة إنها بمنأى عن أحكامه ثم قضي له بهذه

---

(١) ورد هذا التقادم بالمادة ٦٩٨ مدني. وتقرر محكمة النقض بأن حق العامل في الأجر مصدره عقد العمل ومن ثم فإن دعوى المطالبة بالأجر أو بأية فروق فيه تكون داخلة في عداد الدعاوى الناشئة عن عقد العمل التي نصت المادة ٦٩٨ مدني على سقوطها بالتقادم بانقضاء سنة تبدأ من وقت انتهاء العقد.

الفروق على أساس نكولها عن أداء اليمين وطبق أحكام التقادم الحولي، وحجب نفسه بذلك عن بحث ما إذا كان الحق في المطالبة بهذه الفروق قد سقط بالتقادم الخمسي فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

- دعوى طلب فروق إعانة غلاء المعيشة هي في حقيقتها ومرماها دعوى مطالبة بجزء من الأجر إذ تعتبر هذه الإعانة جزءاً من الأجر، ومن ثم فإن فروق تلك الإعانة تخضع للتقادم الخمسي ويبدأ سريانه من تاريخ نشوء الحق في اقتضائها.

- ولما كانت المبالغ المطالب بها - وهي الأجر الإضافي وبدل السكن وبدل السفر - قد روعي في تقريرها للعامل أن تكون عوضاً عما يتحمله من مشقة العمل والإقامة خارج البلاد، وهي وإن كانت قد انقطعت بانتهاء فترة إنتدابه للعمل بفرع الشركة باديس أبابا إلا أنها ظلت تتجدد طالما ظل الانتداب قائماً فتعتبر حقاً دورياً متجدداً ولا تزول عنها هذه الصفة بانتهاء فترة الانتداب وصيرورتها مبلغاً ثابتاً في الذمة ومن ثم يخضع للتقادم الخمسي.

- الآثار المالية المترتبة على تسكين العامل في فئة مالية معينة تتمثل في مرتبة الناتج عن هذا التسكين، ومن ثم فروق الأجور المترتبة على قرارات التسوية تخضع للتقادم الخمسي من تاريخ استحقاقها. وكذلك الحال بالنسبة لفروق الأجر المترتبة على ترقية العامل.

- من المقرر أن حق العامل سواء في بدل التمثيل أو في العلاوة الدورية هو من الحقوق الدورية المتجددة ومن ثم يخضع للتقادم الخمسي. وإذ تمسكت الطاعنة أمام محكمة الاستئناف بتقادم فروق بدل التمثيل المطالب بها فيما زاد عن الخمس سنوات السابقة على رفع الدعوى وكان هذا البدل إنما يستحق شهرياً فيتصف من ثم بالدورية والتجدد ويعتبر من الحقوق التي تتقادم بخمس سنوات بما لازمه تقادم فروقه عن المدة الزائدة على خمس سنوات. وإذ لم يعمل الحكم المطعون فيه أثر التقادم الخمسي بالنسبة لفروق هذه

المدة كلها وقصر أعمال هذا الأثر على فروق ثلاثة سهور فقط فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون.

- وإن كانت **مكافأة الإنتاج** من ملحقات الأجر غير الدائمة التي ليست لها صفة الثبات والاستقرار إلا أنه لما كانت الشركة تمنحها للعاملين لديها في مواعيد دورية شهرية ويستمر أداؤها دون انقطاع طالما قد تحققت زيادة في الإنتاج فإنها تتصف بالدورية والتجدد وتعتبر من الحقوق التي تتقادم بخمس سنوات، وإذ خالف الحكم المطعون فيه هذا النظر وقضى برفض الدفع بسقوط حق العامل في فروق هذه المكافأة بالتقادم فيما جاوز الخمس سنوات السابقة على دفع الدعوى تأسيساً على أنها تخضع للتقادم الطويل فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه.

ثالثاً: المقرر في قضاء محكمة النقض أن تحصيل **الواقعة التي يبدأ بها التقادم** هو مما تستقل به محكمة الموضوع ولا تخضع فيه لرقابة محكمة النقض متى كان تحصيلها سائغاً.

فيما يتعلق بالعمالة والمشاركة في الأرباح والنسب المئوية في جملة الإيراد فإن مدة التقادم فيها هي سنة تبدأ من الوقت الذي يسلم فيه رب العمل إلى العامل بياناً بما يستحق بحسب آخر جرد ولا يغنى عن ذلك التصديق على الميزانية أو نشرها.

رابعاً: وردت **أسباب انقطاع التقادم** في القانون المدني على سبيل الحصر وهي المطالبة القضائية والتنبيه والحجز والطلب الذي يتقدم به الدائن لقبول حقه في تفليس أو في توزيع أو بأي عمل يقوم به الدائن للتمسك بحقه أثناء السير في إحدى الدعاوي، أو بالإقرار الصريح أو الضمني. ومن ثم فإن إدماج بدل المصانع في أجور العاملين لدى الشركة لا يدخل في عداء هذه الأسباب ولا يعد مانعاً من إقامة الدعوى.

والأصل في الإجراء القاطع للتقادم أن يكون متعلقاً بالحق المراد اقتضاؤه ومتخذاً بين نفس الخصوم بحيث إذا تغاير الحقان أو اختلف الخصوم

لا يترتب عليه هذا الأثر. لذا فإن دعوى النقابة لا تقطع التقادم في الدعوى الخاصة بالعمال.

ينقطع التقادم بالمطالبة القضائية التي يقصد بها طلب الدائن الجازم بحقه أمام القضاء أو جهة إدارية خصها القانون بالفصل في النزاع. ومكتب العمل تقتصر مهمته على تسوية النزاع دون الفصل فيه ومن ثم فإن الشكوى المقدمة إلى ذلك المكتب لا تعتبر مطالبة قضائية. ولا ينقطع التقادم بالدعوى التي ترفع إلى القضاء المستعجل للحكم فيها بإجراء تحفظي أو وقتي ولو كان هذا الطلب مؤسساً على ما يمس أصل الحق. وينقطع التقادم بالمطالبة القضائية ولو رفعت إلى محكمة غير مختصة.

لا تعتبر صحيفة الدعوى المرفوعة بحق ما قاطعة للتقادم إلا في خصوص هذا الحق وما التحق به من توابعه مما يجب بوجوبه أو يسقط بسقوطه، لذا فإن مطالبة العامل في الدعوى السابقة بتعديل أجره الأساسي والاحتفاظ بحقه في فرق المنح ـ على فرض صحة هذا الاحتفاظ ـ لا تحمل معنى الطلب الجازم بفرق المنح الذي ينقطع به التقادم. ولا تقطع صحيفة الدعوى التقادم إلا إذا وجهت إلى المدين الذي ينتفع بالتقادم أو إلى من ينوب عنه لأنه يشترط في الإجراء القاطع للتقادم أن يكون متخذاً بين نفس الخصوم بحيث إذا اختلفوا لا يترتب عليه هذا الأثر. ولا ينقطع التقادم بالدعوى الموجهة إلى من ليست له صفة في تمثيل من ينتفع بالتقادم، وتصحيح الوضع باختصام الممثل القانوني للخصم في دعوى جديدة لا ينسحب أثره في قطع التقادم إلى تاريخ الدعوى السابقة ذلك إن اختصام ذي الصفة ينبغي أن يتم في الموعد المقرر وإلا يخل بالمواعيد المحددة لرفع الدعاوي ومدد التقادم.

يترتب على ترك الخصومة إلغاء جميع إجراءاتها ومنها صحيفة الدعوى وزوال ما يترتب عليها من آثار بما في ذلك أثرها في قطع التقادم، وكذلك الحكم برفض الدعوى يزيل أثرها في قطع التقادم فيعتبر الانقطاع المبنى عليها

كأن لم يكن والتقادم الذي كان قد بدأ قبل رفعها مستمراً في السريان. وإذا انقطع التقادم زال أثره وحل تقادم جديد مماثل للتقادم الأول الذي انقطع في مدته وطبيعته يسري من وقت انتهاء الأثر المترتب على سبب الانقطاع.

خامساً: وبالنسبة لوقف التقادم، فإن المانع الذي يتعذر معه على الدائن أن يطالب بحقه ويكون ناشئاً عن تقصيره لا يوقف سريان التقادم. مثال ذلك العامل الذي عزل من مسكنه ولم يترك عنوانه. وتقدير قيام المانع من المطالبة بالحق يقوم على عناصر واقعية يجب طرحها على محكمة الموضوع لتقول كلمتها فيها، ولا يجوز عرضها ابتداء على محكمة النقض.

ومسألة اعتبار قيام عقد العمل بين العامل وصاحب العمل مانعاً أدبياً يحول دون مطالبته بحقه، هي من المسائل الموضوعية التي يستقل بها قاضي الموضوع بغير معقب متى كان ذلك مبنياً على أسباب سائغة، ولا تعتبر علاقة العمل مانعاً أدبياً طالما أن الشارع قد كفل للعامل الضمان الكافي لحفظ حقه واستقراره في عمله بحيث لم يعد له ما يخشاه من رب العمل لو أنه طالبه بحقه في أجره شاملاً علاوة غـلاء المعيشة كاملاً. واحتمالات التسوية الودية للحقوق المتنازع عليها بين العامل وصاحب العمل حال قيام علاقة العمل لا تقف حائلاً دون مطالبة العامل بهذه الحقوق على النحو الذي رسمه له القانون مما لا يصح معه اعتبارها مانعاً يوقف سريان التقادم.

سادساً: الدفع بالتقادم المسقط لا يتعلق بالنظام العام وينبغي التمسك به أمام محكمة الموضوع في عبارة واضحة جلية لا تحتمل الإبهام ولا يجوز التمسك به لأول مرة أمام محكمة النقض. ذلك إن لكل تقادم شروطه وأحكامه ويتعين على محكمة الموضوع التي يدفع أمامها بالتقادم أن تبحث شرائطه القانونية ومنها شرط المدة بما قد يعترضها من وقف أو انقطاع. والدفع بالتقادم دفع موضوعي يجوز إبداؤه في أية حالة عليها الدعوى ولو لأول مرة في الاستئناف.

سابعاً: أن النزول عن التمسك بالتقادم عمل قانوني من جانب واحد يتم

بمجرد إرادة التنازل وحدها بعد ثبوت الحق فيه ولا يخضع لأي شرط شكلي فكما يقع صراحة بأي تعبير عن الإرادة يفيد معناه يجوز أن يكون ضمنياً يستخلص من واقع الدعوى ومن كافة الظروف والملابسات المحيطة التي تظهر منها هذه الإرادة بوضوح لا غموض فيه. ويقدر قاضي الموضوع ما إذا كان يستنبط من موقف المدين ما يستفاد منه ضمناً نزوله عن التمسك بالتقادم بما لا معقب عليه ما دام استخلاصه سائغاً وله سنده من الأوراق.

والنزول عن الدفع بالتقادم لا يفترض ولا يؤخذ بالظن، وإن كان من الجائز حمل عدم التمسك بالتقادم محل النزول الضمني عنه وفقاً للظروف، إلا أنه يشترط لصحة ذلك أن يكون الاستخلاص مستمداً من دلالة واقعية نافية لمشيئة المتمسك به، فإن عدم اثارة الدفع بالتقادم في مرحلة من مراحل الدعوى الابتدائية لا يفيد في ذاته التنازل عن التقادم ولا يمنع من التمسك به في مرحلة تالية ولو لأول مرة في الاستئناف.

وتطبيقاً لذلك قضي بأنه إذا كانت عبارات الإقرار قد جرت بأن العامل تسلم من رب العمل باقي مستحقاته في مكافأة نهاية الخدمة الإضافية بعد إضافة العلاوات الاعتبارية المستحقة له إلى مرتبه الأصلي وهو ما لا يتأدى منه إقرار رب العمل بالحق المتنازع عليه المتمثل في الفرق بين مكافأة نهاية الخدمة محسوبة على أساس المرتب الشامل للعامل وبين مكافأة نهاية الخدمة محسوبة على أساس مرتبه الأصلي دون إعانة غلاء المعيشة ولا يكشف عن اتجاه إرادة صاحب العمل إلى التنازل عن التمسك بسقوط دعوى المطالبة بهذا الحق.

المطلب الرابع

حماية الأجر

حرص المشرع على حماية أجر العامل لطابعه الحيوي باعتباره مصدر

رزقه. وتتمثل الحماية في تأمين استيفاء العامل للأجر وحمايته ضد اقتطاع صاحب العمل وضد دائني العامل.

الفرع الأول
تأمين استيفاء الأجر

لم يكتف المشرع بالضمانات الواردة في القواعد العامة بل وضع عدة ضمانات خاصة تكفل للعامل استيفاء أجره تتمثل في حق الامتياز المقرر لأجر العامل، وكفالة حق العامل عند تعدد أصحاب الأعمال.

أولاً ـ امتياز مستحقات العامل:

نص القانون المدني على أن يكون للمبالغ المستحقة للخدم والكتبة والعمال وكل أجير آخر، من أجرهم ورواتبهم من أي نوع كان عن الستة أشهر الأخيرة امتيازاً على جميع أموال المدين من منقول وعقار. ويأتي هذا الامتياز في المرتبة الرابعة، إذ تستوفي المبالغ السابقة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم[1].

ونص قانون العمل على أن يكون للمبالغ المستحقة للعامل أو لمن يستحقون عنه بمقتضى أحكام هذا القانون امتياز على جميع أموال المدين من منقول وعقار، وتستوفي مباشرة بعد المصروفات القضائية والمبالغ المستحقة للخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم[2].

وبمقارنة الامتياز المقرر في القانون المدني بنظيره المقرر في قانون العمل نجد:

١ ـ كلاهما امتياز عام يرد على جميع أموال المدين سواء أكانت

---

(١) م ١١٤١/ب، جـ مدني.
(٢) م ٥ عمل. ٤٨ عمل لبناني.

منقولاً أم عقاراً. ومن المقرر أن حقوق الامتياز العامة لا تخضع للشهر ولا تخول صاحبها حق التتبع، إلا أنها تعتبر أسبق في المرتبة من أي حق امتياز عقاري آخر أو أي رهن رسمي مهما كان تاريخ قيده[1].

٢ ـ يسري الامتياز الوارد في القانون المدني على العمال الخاضعين لأحكام ذلك القانون كعمال الخدمة المنزلية وأفراد أسرة صاحب العمل. أما العمال الخاضعون لقانون العمل فيسري عليهم الامتياز الوارد في هذا القانون.

٣ ـ يقتصر الامتياز المدني على دين الأجرة في مدة معينة هي الستة أشهر الأخيرة، بينما يتسع امتياز قانون العمل ليشمل جميع الأجور ولو كانت مستحقة عن أكثر من ستة أشهر، ما لم تكن قد سقطت بالتقادم، هذا بالإضافة إلى جميع مستحقات العامل قبل رب العمل مثل مكافأة نهاية الخدمة والتعويض عن الفصل التعسفي أو عن مهلة الأخطار. ويمتد الامتياز لصالح ورثة العامل لاستيفاء ما يكون مستحقاً لمورثهم من أجور ومكافآت ومستحقات أخرى مقررة في حالة الوفاة كنفقات تجهيز الميت وجنازته[2].

٤ ـ إن المرتبة المقررة لنوعي الامتياز هي الرابعة بين حقوق الامتياز. يشترك امتياز القانون المدني مع امتيازين آخرين في المرتبة وهما المبالغ المستحقة عما تم توريده للمدين من مأكل وملبس وامتياز النفقة المستحقة للأقارب بحيث إذا لم تكف أموال المدين للوفاء بهذه الأنواع الثلاثة فإنها تستوفي بنسبة كل منها[3]. أما امتياز قانون العمل فقد ورد مباشرة بعد المصروفات القضائية ومبالغ الخزانة العامة ومصروفات الحفظ والترميم ولم يرد مع امتياز المبالغ المستحقة عما تم توريده من مأكل وملبس وامتياز نفقة الأقارب، مما يعني أنه يتقدم على هذين الامتيازين الأخيرين.

---

(١) م ١١٣٤/ ٢ مدني.

(٢) م ٧٣ عمل.

(٣) م ١١٤١/ ٢ مدني.

ثانياً ـ تضامن أصحاب الأعمال:

تقضي القواعد العامة بأنه لا تضامن إلا بنص أو باتفاق. فالتضامن لا يفترض بين المدنيين[١]. وفي نطاق قانون العمل حرص المشرع على ضمان حقوق العامل في حالة تعدد أصحاب الأعمال فقرر تضامن أصحاب الأعمال في الوفاء بمستحقات العامل من أجر وغيره وفقاً لأحكام قانون العمل[٢].

يكون أصحاب العمل مسؤولين بالتضامن عن أية مخالفة لأحكام قانون العمل. مؤدى ذلك تضامن أصحاب العمل المتعاصرين في المشروع قبل العامل فيما يستحق له بالتطبيق لأحكام قانون العمل. قرر المشرع التضامن لحماية كافة حقوق العمال وأهمها الحق في الأجر. وعلى هذا يحق للعامل مطالبة أصحاب العمل جميعاً أو أحدهم بكل الأجر، فهم مسؤولون جميعاً بالتضامن عن الوفاء بالأجر. مثال ذلك الشركاء المتضامنين حيث يكون لكل منهم صفة صاحب العمل.

ويقوم التضامن كذلك بين أصحاب العمل المتعاقبين، أي بين الخلف والسلف من أصحاب الأعمال سواء في حالة انتقال ملكية المشروع بالبيع أو الميراث مثلاً أو في حالة نقل الانتفاع به بالايجار[٣]. لا يؤثر انتقال المشروع على عقود العمل القائمة بل تظل نافذة قبل صاحب العمل الجديد ويكون مسؤولاً عن جميع الالتزامات الناتجة عنها. يقوم التضامن بين صاحب العمل القديم وصاحب العمل الجديد في الوفاء بكافة مستحقات العمال عن الفترة السابقة على انتقال المنشأة[٤].

---

(١) م ٢٧٩ مدني.

(٢) م ٨ عمل. م ٦٠ عمل لبناني.

(٣) ذلك أن انتقال المنشأة من صاحب العمل إلى غيره بأي تصرف مهما كان نوعه لا يؤثر على عقد العمل ويبقى قائماً، سواء تعلق الأمر بالإرث أو الوصية أو الهبة أو البيع ولو بالمزاد العلني أو النزول أو التأجير أو الإدماج.

(٤) وتتعلق تلك الأحكام بالنظام العام ويبطل كل اتفاق مخالف. وينبغي استثناء حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المرخص فيه حيث تنتهي عقود العمل القائمة =

ويقوم التضامن أيضاً في حالة تنازل صاحب العمل عن بعض أو كل العمليات حيث يلتزم المتنازل لهم، كالمقاول من الباطن، بالتضامن مع صاحب العمل بالوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها أحكام قانون العمل[1]. وتتبلور تلك التكاليف في حقوق العاملين وأولها الحق في الأجر. يجوز للعامل الرجوع على صاحب العمل أو المتنازل له أو كلاهما ليطالبهما بالوفاء بكل الأجر. ويستفيد من التضامن جميع العمال الذين يستخدمون في العمليات بغض النظر عن استخدامهم أو تاريخ استخدامهم. يستوى أن يستخدمهم صاحب العمل أو المتنازل إليه قبل أو بعد التنازل.

ثالثاً ـ عمال المقل من الباطن:

يكون للمقاولين من الباطن وللعمال الذين يشتغلون لحساب المقاول في تنفيذ العمل، حق مطالبة رب العمل مباشرة بما لا يجاوز القدر الذي يكون مديناً للمقاول الأصلي وقت رفع الدعوى. ويكون لعمال المقاولين من الباطن مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلي ورب العمل[2].

الأصل أن يقوم صاحب العمل بأداء الأجر إلى عماله، ويتقاضى المقاول من الباطن أجره من مدينه المقاول الأصلي. فلا يجوز للمقاول من الباطن أو عماله أو عمال المقاول الأصلي مطالبة صاحب العمل بالأجر، إذ أن الحق في الأجر ناتج عن العقد ولا يوجد مثل هذا العقد بين صاحب العمل وأي من هؤلاء. ويجوز لهم مطالبته عن طريق الدعوى غير المباشرة بوصفه مدين مدينهم.

لكن المشرع، خلافاً للأصل السابق، أجاز للعمال اقتضاء حقوقهم الناشئة عن علاقة العمل مع المقاول من الحق الذي يكون في ذمة صاحب العمل لهذا المقاول، ويتم ذلك عن طريق دعوى مباشرة ترفع على رب

= بقوة القانون.

(١) م ٨ عمل.

(٢) م ٦٦٢/١ مدني. م ٩ عمل.

العمل. كما يكون لعمال المقاول من الباطن مثل هذا الحق قبل كل من المقاول الأصلي ورب العمل. وتكون المطالبة بما لا يجاوز القدر الذي يكون صاحب العمل مديناً به للمقاول.

ولا يشترط لاستعمال الدعوى المباشرة أن يكون المقاول في حالة إعسار أو أن يكون عماله قد طالبوه أو لا. ويكفي إنذار العمال لصاحب العمل بأن يؤدي إليهم أجورهم في حدود ما هو مدين به للمقاول الذي يتبعونه، هنا يلتزم رب العمل بأن يستبقي لديه القدر المعادل لحقوقهم ويؤديها إليهم مباشرة[1].

ولكن الدعوى المباشرة لا تمنع دائني صاحب العمل من مزاحمة عمال المقاول، لذلك حرص المشرع على تفادي هذه المزاحمة، وقرر لهم امتياز على المبالغ التي تكون مستحقة للمقاول في ذمة رب العمل. إذ يكون للعمال في حالة توقيع الحجز من أحدهم تحت يد صاحب العمل أو المقاول الأصلي امتياز على المبالغ المستحقة للمقاول الأصلي أو للمقاول من الباطن وقت توقيع الحجـز ويكون الامتياز لكل منهم بنسبة حقه.

ويقتصر حق العمال على المبالغ التي في ذمة صاحب العمل للمقاول أو في ذمة المقاول الأصلي للمقاول من الباطن وقت رفع الدعوى المباشرة أو وقت توقيع الحجز، ولا عبرة بما يكون قد تم الوفاء به، ما لم يكن هذا الوفاء منطوياً على غش أي التواطء بقصد إهدار حقوق العمال. ويقع عبء إثبات الغش على العمال. ويرد حق العمال على المبالغ المستحقة للمقاول من الباطن وللمقاول الأصلي عن المقاولة التي قاموا بتنفيذها دون أية مبالغ أخرى. ويقتصر الامتياز المقرر للعمال على ضمان الوفاء بحقوقهم الناتجة عن اداء العمل موضوع المقاولة المبرمة بين المقاول وصاحب العمل أو بين المقاول الأصلي والمقاول من الباطن سواء كانت أجوراً أم مكافآت أم تعويضات.

---

(١) م ٦٦٢/ ٢ مدني ـ م٦٧٨ موجبات.

والأصل أنه إذا أحال المقاول ماله قبل صاحب العمل قبل توقيع الحجز عليه من عمال المقاول فلا يكون هناك دين للمقاول قبل صاحب العمل. ولكن إمعاناً في حماية حقوق العمال قرر المشرع لهم سلطة تتبع الدين الذي يقع عليه الامتياز. وتكون هذه الحقوق مقدمة على من ينزل له المقاول عن دينه قبل رب العمل[1]. ومن ثم يكون للعمال الحق في استيفاء حقوقهم من المبالغ المستحقة على صاحب العمل بمقتضى عقد المقاولة رغم أنها تكون خرجت من ذمة مدينهم المقاول بحوالتها للغير.

الفرع الثاني

حماية الأجر من الاقتطاع

حرص المشرع على حماية أجر العامل في مواجهة صاحب العمل، وذلك عن طريق وضع الضوابط التي تنظم سلطة هذا الأخير في الاقتطاع من الأجر. فقد يلجأ صاحب العمل، استناداً إلى سلطته التأديبية، إلى توقيع جزاءات تتمثل في اقتطاع جزء من أجر العامل، وقد يتم الاقتطاع استيفاءاً لما يقرضه من مال للعامل، أو تعويضاً عن الفقد أو التلف الذي يسببه العامل لأدوات العمل.

أولاً ـ الاقتطاع مقابل الجزاءات التأديبية:

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل وفاء للغرامات التي وقعها عليه كجزاء تأديبي أكثر من أجر خمسة أيام في الشهر الواحد[2].

ثانياً ـ الاقتطاع وفاء لقرض:

لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من أجر العامل أكثر من ١٠٪ وفاء

(١) م ٣/٦٦٢ مدني.

(٢) م ٦٠ عمل. وسنعرض لذلك تفصيلاً بصدد الغرامة والوقف ضمن الجزاءات التأديبية.

لما يكون قد أقرضه من مال أثناء سريان العقد ولا أن يتقاضى عن هذه القروض أية فائدة، ويسري ذلك الحكم على الأجور المدفوعة مقدماً[1].

يتضح من ذلك النص أن المشرع وضع عدة قيود على سلطة صاحب العمل في الاقتطاع من أجر العامل وفاء للقرض المقدم للعامل.

١ ـ لا يجوز تقاضي أية فائدة على القرض الذي يقدمه صاحب العمل للعامل. وقد ورد الحظر مطلقاً لذا يشمل كل أنواع الفوائد.

٢ ـ لا يحق لصاحب العمل أن يقتطع أكثر من ١٠٪ من أجر العامل وفاء للقرض بالمقاصة. ويتم الاقتطاع من الأجر طبقاً لطريقة ادائه سواء كان مياومة أو بالأسبوع أو مشاهرة. والعبرة بأجر العامل الفعلي وليس بالأجر المسمى في العقد لأن الأجر الأول قد ينقص بسبب تغيب العامل وقد يزيد نتيجة ساعات العمل الإضافية.

٣ ـ تسري تلك الأحكام على الأجور المدفوعة مقدماً. أي إن ما يدفعه صاحب العمل للعامل من أجر قبل ميعاد استحقاقه يعتبر في حكم القرض ويخضع لأحكامه في السداد.

٤ ـ تقتصر تلك الأحكام على المقاصة بين دين الأجر ودين صاحب العمل الناشيء عن قرض أو أجر معجل أثناء سريان عقد العمل. أما المقاصة بين حقوق صاحب العمل الأخرى[2] وبين أجر العامل بالقدر الجائز الحجز عليه من هذا الأجر فتظل خاضعة للقواعد العامة[3]. مثال ذلك القروض السابق على عقد العمل. والقرض العادي الذي يكون بعيداً عن علاقة العمل، أي لم يظهر فيه المقرض بوصف صاحب العمل والمقترض بوصف العامل. ويتوقف ذلك على قيمة القرض وظروف منحه. فالمشرع قصد حماية أجر

(١) م ٤٠ عمل. م ٦٨، ٦٩ عمل لبناني.

(٢) باستثناء حق صاحب العمل مقابل الفقد والإتلاف وتوقيع الغرامات كما سنرى.

(٣) المادة ٣٦٤ مدني حيث يكون للمدين حق المقاصة بين ما هو مستحق عليه لدائنه وما هو مستحق له قبل هذا الدائن. ويترتب على المقاصة انقضاء الدينين بقدر الأقل منهما.

العامل من اقتطاع جزء كبير منه وفاء لقرض قدمه صاحب العمل وحرم تقاضي فائدة عن هذا القرض الذي يحصل عليه العامل لمواجهة النفقات الضرورية في حياته اليومية كزواج أو ترميم منزل أو دخول المدارس. يختلف الأمر بطبيعة الحال بالنسبة للقرض الاستثماري الذي يحصل عليه العامل من صاحب العمل بعيداً عن علاقة العمل. لذا قضت محكمة النقض بأنه إذا أقبل عامل بأحد البنوك على طلب قرض بمحض إرادته من هذا البنك والتزم في العقد بالفائدة التي يتقاضاها البنك من عملائه عن القروض، التي هي من صميم أعماله، فإن العامل يكون ملزماً بالفائدة التي تمثل أرباح البنك من نشاطه ولا يمتد إليها الحظر الوارد في قانون العمل.

٥ ـ تتعلق القواعد السابقة بالنظام العام، ومن ثم لا يجوز لصاحب العمل أن يقتطع من الأجر دين القرض دفعة واحدة أو بنسبة تزيد عن ١٠٪ من الأجر أو يتقاضى فوائد ولو كان ذلك بموافقة صاحب العمل.

٦ ـ وأخيراً ينبغي، في جميع الحالات، ألا يترتب على أعمال المقاصة أنقاص ما يقبضه العامل، بعد الاقتطاع، عن الحد الأدنى للأجر المقرر قانوناً، وبشرط أن تكون في حدود القدر الجائز الحجز عليه طبقاً لقانون العمل[1].

ثالثاً ـ الاقتطاع مقابل الفقد أو التلف:

إذا تسبب عامل في فقد أو اتلاف أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات، يملكها صاحب العمل أو كانت في عهدته، وكان ذلك ناشئاً عن خطأ العامل، وجب أن يتحمل المبلغ اللازم نظير ذلك. ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وأخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل

---

(١) المنصوص عليه في المادة ٤١ عمل كما سنرى حالاً.

على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض على أجر خمسة أيام في الشهر الواحد[1].

يتضح من ذلك النص أن المشرع أخضع سلطة صاحب العمل في الاقتطاع من أجر العامل مقابل الفقد والتلف لعدة ضوابط هي:

١ ـ وجود فقد أو تلف أو تدمير مهمات أو الآت أو منتجات يملكها صاحب العمل حتى ولو لم تكن في عهدة العامل، وكذلك الحال بالنسبة للأشياء الموجودة في عهدته ولو لم تكن مملوكة لصاحب العمل فقد تكون أدوات استأجرها صاحب العمل أو تم إيداعها لديه. ولا محل لتطبيق النص إذا كان التعويض راجعاً إلى أية أضرار أخرى لحقت برب العمل.

٢ ـ أن يكون التلف أو الفقد راجعاً إلى خطأ العامل. يستوي في ذلك الخطأ العمدي والخطأ غير العمدي. ويشمل ذلك الإهمال والرعونة والإفراط والتفريط وعدم الاحتياط والتحرز. أما إذا كان فعل العامل عمداً فإنه لا محل لتطبيق النص. ويلجأ صاحب العمل إلى الحصول على التعويض بالطرق العادية[2].

٣ ـ يجب أن يجري صاحب العمل تحقيقاً، ويقوم بتقدير قيمة التلف، ويخطر العامل بذلك وبالمبلغ الذي يتحمله، ويبدأ في اقتطاع التعويض من أجر العامل بشرط ألا يزيد عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد[3]. ولا يجوز لصاحب العمل أن يستوفي مستحقاته بطريق الاقتطاع إلا إذا لم يجاوز مجموعه أجر شهرين[4]، وإذا زادت الخسائر عن هذا القدر وجب العودة إلى

---

(١) م ٦٨ عمل.

(٢) بالحصول على حكم قضائي وأن يحجز تحت يده في حدود القدر الجائز الحجز عليه من مرتب العامل (م ٤١ عمل).

(٣) ولو كان العامل ينازع في استحقاق التعويض أو في مقداره، ويعد ذلك خروجاً على القواعد العامة في المقاصة التي تشترط أن يكون الدينان خاليين من النزاع حتى يمكن إجراء المقاصة بينهما (م ٢٦١/ ١ مدني).

(٤) م ٦٨/ ٤ عمل. وتتعلق تلك القواعد بالنظام العام ومن ثم يبطل كل اتفاق مخالف لها.

القواعد العامة والحصول على حكم بالتعويض وتنفيذه في حدود القدر الجائز الحجز عليه من مرتب العامل[1].

٤ ـ يجوز للعامل أن يتظلم من تقدير صاحب العمل للتعويض أمام اللجنة المختصة[2]. ويكون قرار اللجنة في الحالتين قابلاً للطعن فيه خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره أمام المحكمة الجزئية الواقع في دائرتها محل العمل. فإذا لم يقض لصاحب العمل بالمبلغ الذي قدره للإتلاف وقضى له بأقل منه وجب عليه رد ما اقتطع دون وجه حق خلال سبعة أيام من تاريخ صدور الحكم أو من تاريخ قبوله قرار اللجنة[3].

الفرع الثالث

حماية الأجر من دائني العامل

تقضي القواعد العامة بأنه لا يجوز الحجز على الأجور والمرتبات إلا

---

(١) يجوز لصاحب العمل إيقاع المقاصة بين التعويض المحكوم به وبين ربع الأجر شهرياً عدا التسعة الجنيهات الأولى في الشهر أو الثلاثين قرشاً الأولى في اليوم طبقاً للمادة ٤١ عمل. نقض ٢٨/ ٣/ ١٩٨٢ طعن ٤٤١ س ٤٦ق:

«لئن كان الشارع قد نص في المادتين ٥١، ٥٤ من قانون العمل على حالتين تقع فيهما المقاصة القانونية بين أجر العامل وبين دين رب العمل الناشىء عن قرض أو تعويض الإتلاف وجعل لكل منهما حكماً خاصاً، إلا أنه فيما عدا هاتين الحالتين تظل تلك المقاصة ووفقاً للقاعدة العامة المقررة بالمادة ٣٦٤ من القانون المدني جائزة في ديون رب العمل الأخرى وبين أجر العامل بالقدر القابل للحجز عليه من هذا الأجر، وإذ كان الثابت في الدعوى أن ما تقتطعه الشركة المطعون ضدها من مرتب الطاعن ـ استيفاءً لدينها المترتب على إلغاء تلك التسوية ـ لا يجاوز الربع الجائز الحجز عليه طبقاً للمادة ٥٢ من قانون العمل المشار إليه فإن النعي على الحكم يكون في غير محله». نقض ٢٨/ ١/ ١٩٨٥ طعن ٩٩٣ س ٤٩ق.

(٢) وهي اللجنة المشار إليها في المادة ٧٧ عمل. فإذا كان صاحب العمل يستخدم أقل من خمسين عاملاً يكون التظلم أمام اللجنة المشار إليها بالمادة ٦١ من هذا القانون.

(٣) م ٦٨/ ٣ عمل.

بمقدار الربع وعند التزاحم يخصص نصفه لوفاء دين النفقة المقررة والنصف الآخر لما عداه من الديون[1]. مؤدى ذلك أن ربع أجر العامل فقط هو الذي يجوز توقيع الحجز عليه، ويظل الباقي بعيداً عن متناول يد الدائنين أياً كان حجم الدين. ويترتب على ذلك أيضاً أنه لا يجوز حوالة الحق في الأجر أو المقاصة بينه وبين دين في ذمة العامل إلا في حدود الربع[2]. تسري تلك القواعد على أجور العمال الخاضعين لأحكام القانون المدني.

ولكن قانون العمل، استطراداً منه في حماية أجر العامل باعتباره مصدر رزقه الرئيسي، لم يكتف بالقواعد السابقة بل أضاف إليها ضوابط أخرى فيما يتعلق بحجز الدائنين على أجر العامل لاستيفاء حقوقهم[3]. وتسري تلك الأحكام على أجور العمال الخاضعين لقانون العمل.

قسم المشرع الأجر، فيما يتعلق بمسائل الحجز، إلى جزئين: يتمثل الجزء الأول في التسعة جنيهات الأولى شهرياً أو الثلاثين قرشاً الأولى يومياً. يعتبر هذا الجزء الحد الأدنى الضروري لمعيشة العامل. لا يجوز الحجز على هذا القدر أو النزول عنه إلا في حدود الربع وفاء لدينين فقط هما دين النفقة ودين المأكل والملبس. ويستوفي الدين الأول قبل الثاني. مؤدى ذلك أنه يجوز الحجز على ربع أجر العامل أياً كان مقداره أو ضآلته للوفاء بدين النفقة أو لأداء المبالغ المستحقة عما تم توريده للعامل ولمن يعوله من مأكل وملبس. إذا زادت تلك الديون على الربع استوفى دين النفقة قبل دين المأكل والملبس. ولا يجوز مطلقاً الحجز على هذا الربع من الحد الأدنى المذكور لغير ذلك من الديون.

أما الجزء الثاني من الأجر فهو ما يزيد عن الحد الأدنى المشار إليه، يجوز الحجز عليه وفاء لأي دين، ولكن في حدود ربع هذه الزيادة أي ربع ما

(١) م ٣٠٩ مرافعات ـ م ٨٦٠: ٨٦٣ قانون أصول المحاكمات.

(٢) م ٣٠٤، ٣٦٤/ جـ مدني.

(٣) م ٤١ عمل.

يزيد من الأجر عن الحد الأدنى المذكور.

والمقصود بالأجر هنا هو الأجر الفعلي وليس الأجر المسمى، أي أن العبرة بصافي الأجر وليس بإجماله. وإذا تم اقتطاع جزء من أجر العامل للوفاء بما اقترضه من صاحب العمل فإنه ينبغي حساب القدر الجائز الحجز عليه أو النزول عنه منسوباً إلى ما يبقى من الأجر الفعلي بعد طرح المبالغ المقتطعة[1]. ويتمتع الأجر بالحماية السابقة حال وجوده بذمة صاحب العمل أما لو قبضه العامل فإنه يختلط بعناصر ذمته المالية ويخضع للقواعد العامة في الحجز على ذمة المدين، ذلك أن الحماية تقتصر على أجر العامل دون ذمته المالية.

تتعلق القواعد السابقة بالنظام العام ولا يجوز الاتفاق على ما يخالفها. وتسري هذه الأحكام ليس على الأجر فقط بل وعلى كافة المبالغ التي تستحق للعامل بموجب أحكام قانون العمل.

(١) ولكن لا يستنزل من الأجر الفعلي ما يقتطع كغرامة وقعت على العامل أو تعويض عن إتلاف أموال صاحب العمل لأن الفقرة الأخيرة من المادة ٤١ تتكلم عن الاقتطاع من الأجر طبقاً لأحكام الفصل الثاني من الباب الثالث فقط. أما الاقتطاع في الحالتين السابقتين فقد ورد بالمادتين ٦٠، ٦٨ في الفصل الخامس بشأن واجبات وتأديب العاملين.

القسم الثاني
عقد العمل الفردي

سبق أن تعرضنا في القسم الأول بمناسبة علاقات العمل الفردية لتعريف وخصائص عقد العمل الفردي وعنصريه الجوهريين وهما التبعية والأجر. ونعرض في هذا القسم لدراسة عقد العمل الفردي بتناول إبرامه وآثاره وانقضائه في ثلاثة أبواب متتالية.

الباب الأول
إبرام عقد العمل

نعرض لإبرام عقد العمل من خلال فصلين، نبين في الأول مقدمات عقد العمل، ثم نتناول في الثاني التراضي على عقد العمل.

الفصل الأول
مقدمات عقد العمل

ينقسم هذا الفصل إلى مبحثين نتناول في الأول تنظيم تشغيل العمال ونعرض في الثاني للتدريب والاستخدام عبر الإعداد المهني وعقد العمل تحت الاختبار.

المبحث الأول
تنظيم تشغيل العمال

نعرض في هذا المبحث للوساطة في إبرام عقد العمل من خلال مكاتب القوى العاملة، ثم نبين حالات الإجبار على الاستخدام، ثم ننتهي بدراسة تنظيم عمل الأجانب وعمل المصريين بالخارج.

المطلب الأول
الوساطة في إبرام عقد العمل
(مكاتب الاستخدام والقوى العاملة)

الفرع الأول
مكاتب الاستخدام في لبنان

(أ) مكاتب الاستخدام العامة:

على البلديات في مركز كل محافظة أن تنشىء مكتباً للاستخدام يعمل تحت إدارة رئيس البلدية وإشراف وزارة العمل. ويجوز أن تنشأ مكاتب الاستخدام في بلديات أخرى بقرار من وزير العمل. وتختص مكاتب الاستخدام بـ:

١ ـ قبول طلبات الاستخدام وطلبات اليد العاملة في كل مهنة من مهن النقابات المنصوص عليها في هذا القانون وتصنيفها وتنسيقها وتسجيلها في سجل خاص بتاريخ ورودها.

٢ ـ تسهيل إيجاد عمل للعاطلين وبذل المساعي لهذه الغاية.

٣ ـ توجيه العمال العاطلين حسب حاجات البلاد الاقتصادية وحسب أحوالهم الخاصة وبطلبات اليد العاملة وتسهيل انتقالهم من مهنة إلى مهنة ومن منطقة إلى منطقة.

٤ ـ تنظيم إحصاءات عن عدد العمال العاطلين في كل منطقة وفي كل مهنة في الأوقات التي تعينها وزارة العمل.

(ب) مكاتب الاستخدام الخاصة:

تخضع مكاتب الاستخدام الخاصة حتى المجانية منها لترخيص وزير العمل، وعلى المكاتب المنشأة قبل صدور القانون أن تتقدم خلال ثلاثة أشهر

بطلب الترخيص المذكور. ويجوز لوزير العمل إلغاء الترخيص في حالة عدم تقيد المكتب بالهدف الذيأنشىء من أجله أو إلحاقه الضرر بمصلحة أصحاب العلاقة أو المصلحة العامة.

يشترط للموافقة على طلب الترخيص:

١ ـ إذا كان طالب الترخيص شخصاً طبيعياً: أن يكون قد أتم الحادية والعشرين من العمر، وأن يكون متمتعاً بالحقوق المدنية وغير محكوم عليه بجناية أو جنحة شائنة أو جريمة من جرائم المخدرات.

٢ ـ إذا كان الشخص معنوياً: أن يكون منشئاً وفقاً للقوانين المرعية الإجراء، وأن تجيز له أنظمته هذا العمل.

وتحدد بقرار يصدر عن وزير العمل شروط إنشاء مكاتب الاستخدام الخاصة (م ١١٠، ١١١ عمل).

(جـ) إلغاء تراخيص مكاتب الاستخدام الخاصة:

نظراً إلى حالة الضطراب السائدة في سوق العمل اللبناني وزيادة نسبة البطالة ونظراً إلى أهمية المخاطر السلبية الناتجة عن تعاطي مكاتب الاستخدام الخاصة والمؤسسات الخاصة المشابهة لها في أمر استقدام الأجانب وتشغيلهم لدى المؤسسات والأفراد، تدخل المشرع اللبناني بالقرار رقم ٢١٣/١ في ٣ حزيران ١٩٩٢ ونص في مادته الأولى على:

ـ تلغى التراخيص الصادرة عن وزارة العمل أو عن وزارة الاقتصاد الوطني والتي أدت إلى إنشاء مكاتب استخدام. ويمنع على كافة المؤسسات الخاصة المرخصة وغير المرخصة، أن تمارس أي نشاط لصالح الغير يتعلق باستقدام الأجانب إلى لبنان وبتشغيلهم، وذلك أياً كان عمل هذه المؤسسات الخاصة وطبيعتها القانونية وأياً كان مصدر الترخيص بها إذا كان الأجنبي المعنى من غير الخاضعين لترخيص المديرية العامة للأمن العام.

ـ تعطي مهلة خمسة عشر يوماً لمكاتب الاستخدام الخاصة، وكافة

المؤسسات الخاصة التي تتعاطى أعمالاً تتصل باستقدام الأجانب وتشغيلهم، كي تصفي أعمالها على أن تتوقف نهائياً عند انقضاء المهلة.

ـ على جهاز تفتيش العمل أن يباشر فور صدور هذا القرار جولات تفتيش لمراقبة صحة تنفيذه وبدء إجراءات الملاحقة القانونية بحق المخالفين، وله عند اللزوم أن يستعين برجال الأمن لضمن حسن التنفيذ.

الفرع الثاني
مكاتب القوى العاملة والاستخدام في مصر

(أ) حظر مكاتب التخديم الخاصة وعقود توريد العمال:

نظم المشرع توظيف وتخديم العاطلين عن طريق جهات حكومية. تتولى وزارة القوى العاملة والتدريب تلك المهمة في مجال الحكومة والقطاع العام. وتتولى مكاتب القوى العاملة ذات المهمة في علاقات العمل في القطاع الخاص.

حظر المشرع، كقاعدة عامة، إنشاء مكاتب تشغيل خاصة. فلا يجوز للأشخاص الطبيعيين ولا للشركات إنشاء مكاتب تخديم خاصة. ولا يجوز لصاحب العمل تشغيل عمال عن طريق متعهد أو مقاول توريد عمال[1]. ومن ثم فإن مهنة متعهد أو مقاول توريد العمال تعتبر غير مشروعة، ويبطل عقد توريد العمال بين المتعهد وصاحب العمل[2].

ولكن المشرع أورد استثناءاً على هذا المبدأ، وهو أنه يجوز لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب الترخيص للجمعيات والمؤسسات والمنظمات

(١) م ٢٠ عمل.

(٢) ويعاقب صاحب العمل المخالف لذلك الحكم بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرة جنيهات. م ١٦٧ عمل.

النقابية بالنسبة لأعضائها بإنشاء مكاتب لتشغيل المتعطلين. وفي هذه الحالة يتعين على هذه الجهات مراعاة الأحكام الخاصة بالفصل الذي ينظم تشغيل العمال[1].

وتأكيداً للمبدأ السابق نص المشرع على أنه لا يجوز اقتضاء أجر من طالب عمل مقابل تشغيله[2]، مؤدى ذلك حظر إنشاء مكاتب تجارية تحترف توظيف وتخديم العمال لقاء أجر. فلا يجوز تقاضي أي أجر أو مقابل من العامل لقاء تشغيله سواء تم ذلك بمعرفة مكتب القوى العاملة أو بمعرفة جمعية أو مؤسسة أو نقابة مصرح لها بهذا العمل، ويسري الحظر، من باب أولى، على أي شخص أو جهة غير مصرح لها بذلك.

(ب) الأعمال المستثناة من أحكام تنظيم تشغيل العمال:

استثنى المشرع من أحكام تنظيم تشغيل العمال كل من:

١ ـ الأعمال العرضية التي لا يستغرق إنجازها أكثر من شهر.

٢ ـ الوظائف الرئيسية التي يعتبر شاغلوها وكلاء مفوضين عن أصحاب الأعمال. تتطلب هذه الوظائف مواصفات وثقة معينة في شاغليها، فيتعين ترك الحرية لصاحب العمل في اختيارهم دون التقيد بترشيح مكاتب القوى العاملة أو القيد فيها.

ويجوز، مع ذلك، لوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب إصدار قرار لسريان أحكام الفصل الخاص بتشغيل العمال على كل أو بعض الأعمال

---

(١) ومن هذا القبيل القرار الوزاري الصادر في ٢٧/٥/١٩٧٨ بالترخيص للنقابة العامة للعاملين بالمناجم والمحاجر بإنشاء مكاتب تشغيل خاصة بالمحافظات. وآخر في ٢/٢/١٩٨٠ بالترخيص للنقابة العامة للعاملين بالنقل البحري بإنشاء مكاتب تشغيل خاصة بالمحافظات.

(٢) م ٢٣ عمل. ويعاقب من يخالف حكمها بغرامة لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد على عشرين جنيهاً، وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة وتضاعف في حالة العود. م ١٦٦ عمل.

والوظائف والفئات المستثناة[1].

٣ ـ تنطبق أحكام الفصل الخاص بتنظيم تشغيل العمال على جميع الأعمال الخاضعة لقانون العمل ولا تسري على طوائف العمال الغير خاضعة لهذا القانون كأفراد أسرة صاحب العمل الذين يعولهم بالفعل وهم الزوج والأصول والفروع، وكذلك عمال الخدمة المنزلية ومن في حكمهم[2].

٤ ـ مكاتب الوسطاء في إلحاق الممثلين والموسيقيين والمغنيين ومن في حكمهم من رجال السينما والمسرح[3].

٥ ـ استثنى المشرع المشروعات الخاضعة لقانون الاستثمار[4] وتلك المقامة في المناطق الحرة من الحكم الخاص بوجوب استخدام العمال طبقاً لترشيح مكاتب القوى العاملة وفقاً لتاريخ قيدهم لديها[5].

(جـ) تنظيم القيد في مكاتب القوى العاملة:

لكل قادر على العمل وراغب فيه أن يتقدم لقيد اسمه بمكتب القوى العاملة التي يقع في دائرته محل إقامته مع بيان سنه ومهنته ومؤهلاته وخبراته السابقة. ويقوم المكتب بقيد هذه الطلبات بأرقام مسلسلة فور ورودها وإعطاء الطالب شهادة بحصول هذا القيد دون مقابل[6].

ويحدد بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع الوزير المختص بعد أخذ رأي النقابة العامة المختصة المهن التي تخضع

---

(١) م ٢٥ عمل.

(٢) ويظل تشغيلهم خاضعاً لقرارين وزاريين صدر أحدهما عام ١٩٠٢ والآخر عام ١٩١٦. وعلى ذلك تعتبر مشروعة مكاتبة تشغيل خدم المنازل.

(٣) وتخضع للقانون ٥٧ لسنة ١٩٥٨. وصدر تنفيذاً لهذا القانون القرار الوزاري رقم ٨١ لسنة ١٩٦١.

(٤) م ٢٦، ٤٣ من قانون الاستثمار رقم ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩.

(٥) وهو الحكم الوارد بالمادة ٢٤ من قانون العمل.

(٦) م ١٦ عمل. وقد صدر القرار الوزاري رقم ٢١ في ١٩٨٢/٢/٧ في شأن البيانات التي يجب أن تتضمنها شهادة قيد العمال.

لقياس مستوى المهارة وكيفية إجراء هذا القياس وشروط التقدم له والمكان الذي يجري فيه بالنسبة لكل مهنة والشهادات التي تمنحها الجهات التي تتولى هذا الإجراء ودرجات المهارة التي تقدرها وسائر البيانات التي يجب إثباتها في تلك الشهادات مع بيان الرسم المقرر عنه بحيث لا يتجاوز ثلاثة جنيهات وحالات الإعفاء منه[1].

وإذا كان الراغب في العمل ذا مهنة من المهن التي تخضع لقياس مستوى المهارة وجب عليه أن يرفق بالطلب المقدم لمكتب القوى العاملة شهادة بقياس مستوى مهارته وعلى المكتب إثبات درجة مهارته في شهادة القيد[2].

(د) علاقة أصحاب الأعمال بمكاتب القوى العاملة:

أولاً: على صاحب العمل أن يبلغ مكتب القوى العاملة التي يقع في دائرته محل عمله كتابة عن الوظائف والأعمال التي خلت أو أنشئت لديه أياً كان نوعها مع بيان كل منها والأجر المخصص لها والتاريخ الذي تحدد لشغلها وذلك خلال سبعة أيام من تاريخ خلوها أو إنشائها. وعليه أن يعيد إلى مكتب القوى العاملة خلال سبعة أيام من تاريخ شغل الوظيفة التي خلت لديه شهادة قيد العامل الصادرة منه مرفقاً بها بيان يتضمن تاريخ تسلمه العمل والأجر المخصص له ونوع الوظيفة أو العمل. وعليه أيضاً تدوين رقم شهادة القيد وتاريخها أمام اسم العامل في سجل قيد العمال بالمنشأة[3].

ثانياً: على صاحب العمل أن يرسل إلى مكتب القوى العاملة التي يقع في دائرة محل العمل خلال شهر أكتوبر من كل عام البيانات الآتية:

(أ) بياناً مفصلاً بعدد العاملين طبقاً لمهنتهم وفئات أعمارهم وجنسياتهم ونوعهم.

---

(١) م ١٧ عمل.

(٢) م ١٦ عمل.

(٣) م ٢١ عمل.

(ب) عدد الوظائف الشاغرة بسبب الإحلال والتوسعات الجديدة والوظائف الزائدة وذلك في تاريخ جمع البيان.

(جـ) بيان بتقدير الاحتياجات المتوقعة موزعة حسب الحالة التعليمية والتدريبية خلال العام التالي للحصر[1].

ثالثاً: لا يجوز تشغيل أي عامل إلا إذا كان حاصلاً على شهادة قيد بمكتب القوى العاملة. ولوزير الدولة للقوى العاملة والتدريب سلطة إصدار قرار بإعفاء بعض المهن من شرط الحصول على شهادة القيد[2].

رابعاً: يجب على مكاتب القوى العاملة ترشيح المقيدين لديها للوظائف والأعمال التي تناسبهم وتتفق مع سنهم وصلاحيتهم المهنية على أن تراعى أسبقية القيد[3].

ولصاحب العمل عند عدم قيام مكتب القوى العاملة المختص بالترشيح للوظائف الخالية لديه خلال أسبوع من تاريخ وصول أخطار صاحب العمل إلى المكتب عن الوظائف والأعمال الخالية بالمنشأة أو الموقع الذي يحدده في الأخطار المشار إليه أيهما أبعد، أن يقوم بشغل هذه الأماكن من بين المتقدمين إليه والمتوفر فيهم شروط الوظيفة. ولا تدخل المدة المشار إليها ضمن المدد التي تقررها قوانين أو قرارات أخرى في هذا الشأن[4].

---

(١) م ٢٢ عمل.

(٢) م ١٨ عمل. ويلاحظ أن تشغيل العامل غير المقيد يقع صحيحاً ولا أثر له على صحة عقد العمل ذلك أن العامل يستطيع الحصول على الشهادة مجاناً في أي وقت. وكل ما في الأمر أن صاحب العمل المخالف للالتزامات المفروضة عليه بالمواد السابقة (٢١، ٢٢، ١٨) يتعرض للعقوبة المقررة في المادة ١٦٦ عمل.

(٣) م ١٩ عمل. ولا يعني ذلك الترشيح التزام صاحب العمل باستخدام هؤلاء المرشحين ما لم يكن من الجهات الملزمة بقرار وزاري بذلك طبقاً للمادة ٢٤ عمل كما سنرى بصدد الإجبار على الاستخدام.

(٤) م ٢٤ عمل.

المطلب الثاني

حالات الإجبار على الاستخدام

انطلاقاً من مبدأ رضائية عقد العمل ومبدأ حرية العمل يتمتع العامل بحرية اختيار صاحب العمل والتراضي على العمل لديه. ويتمتع صاحب العمل بحرية اختيار عامله. ولكن هذه الحرية ليست مطلقة بل أورد المشرع عليها الكثير من من القيود القائمة على اعتبارات اجتماعية، وهناك حالات معنية يلتزم فيها صاحب العمل باستخدام بعض العمال الذين تتوافر فيهم صفات محددة.

١ ـ لوزير العمل أن يلزم بعض المنشآت **باستخدام العمال وفقاً لتواريخ قيدهم لدى الجهات الإدارية** المختصة (مكاتب القوى العاملة) وذلك بالشروط والأوضاع التي يحددها بقرار منه[١]. ويستثنى من الخضوع لهذا الحكم المشروعات المقامة وفقاً لقانون الاستثمار[٢]، والأعمال العرضية ووظائف الوكلاء المفوضين[٣].

وقد تضمن القرار الوزاري الصادر في هذا الشأن[٤] جدولاً بالمهن الخاضعة لهذا الالتزام وقسمها إلى مهن غير فنية وأخرى تحتاج إلى ترخيص وثالثة يشترط لمزاولتها الحصول على مؤهلات دراسية متوسطة أو دون المتوسط دون اشتراط الخبرة السابقة.

ويقع الالتزام بالتشغيل على كل صاحب عمل يستخدم عشرة عمال فأكثر. فلا يجوز له شغل أي من الوظائف الشاغرة أو التي تخلو لديه والموضحة بالجدول المرافق إلا من بين من يرشحهم مكتب القوى العاملة

---

(١) م ٢٤ عمل.
(٢) القانون ٢٣/ ١٩٨٩ (م ٢٦، ٤٣). انظر ما سبق ص ٧١.
(٣) م ٢٣ عمل.
(٤) القرار رقم ١٩ بتاريخ ٧/ ٢/ ١٩٨٢.

المختص الواقع ي دائرة اختصاص مقر العمل الرئيسي أو الفرع الذي سيتم التعيين فيه.

وعلى مكتب القوى العاملة المختص أن يراعى عند الترشيح في الأعمال السابقة الملاءمة الفنية وتوافر الشروط والمواعيد والمواصفات الموضحة في اخطارات أصحاب الأعمال. وينبغى مراعاة أسبقية القيد بالمكتب مع مراعاة الأولوية المقررة لبعض الفئات كالمسرحين والمعوقين المؤهلين مهنياً. ويجب ترشيح ضعف العدد المطلوب حتى تتوافر لصاحب العمل فرصة الاختيار من بين المرشحين.

ويتمثل جزاء مخالفة ذلك الحكم في الغرامة التي لا تقل عن عشرة جنيهات ولا تزيد عن عشرين جنيهاً، وتتعدد الغرامة بعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة[1]، وتضاعف الغرامة في حالة العود. ويتمثل الجزاء المدني في الحكم بالتعويض للمرشح الذي أضير من المخالفة. ويصعب القول بنشأة علاقة العمل بقوة القانون دون موافقة صاحب العمل.

٢ ـ تشغيل نسبة من المعوقين يلتزم أصحاب الأعمال الخاضعين لقانون العمل الذين يستخدمون خمسين عاملاً فأكثر سواء كانوا يشتغلون في مكان واحد أو بلد واحد أو أمكنة أو بلاد متفرقة، باستخدام المعوقين الذين ترشحهم مكاتب القوى العاملة من واقع سجل المعوقين بها وذلك بنسبة ٥٪ من مجموع عدد العمال في الوحدة التي يرشحون لها. وتسري هذه النسبة على كل فرع على حدة من الفروع التابعة للمركز الرئيسي لصاحب العمل. ويجوز لأصحاب الأعمال الملزمين بالتشغيل شغل هذه النسبة باستخدام المعوقين عن غير طريق الترشيح من مكاتب القوى العاملة بشرط إتمام قيدهم لدى هذه المكاتب.

وتكون الأولوية للمعوقين المؤهلين المصابين بسبب العمليات الحربية أو الغارات الجوية أو أثناء وبسبب تأدية الخدمة العسكرية والوطنية وذلك كله

---

(١) م ١٦٨ عمل.

في حدود النسب المخصصة للمعوقين.

وتلتزم وحدات القطاع الخاص التي تسري عليها أحكام هذا القانون بإمساك سجل خاص لقيد المعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل الذين التحقوا بالعمل لديهم. ويجب أن يشتمل هذا السجل على البيانات الواردة في شهادة التأهيل وعليهم تقديم هذا السجل إلى مفتش مكتب القوى العاملة الذي يقع في دائرته نشاطهم كلما طلب ذلك، وعليهم أخطار هذا المكتب ببيان يتضمن عدد العاملين الإجمالي وعدد الوظائف التي يشغلها المعوقون المشار إليهم والأجر الذي يتقاضاه كل منهم ويكون السجل والأخطار بالبيان طبقاً للنماذج الموحدة التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة. وعلى مديريات القوى العاملة كل في دائرة اختصاصها أخطار مديريات الشؤون الاجتماعية المختصة كل ستة أشهر ببيان إجمالي عن عدد الوظائف التي يشغلها المعوقون والأجر الذي يتقاضاه كل منهم وذلك طبقاً للأوضاع التي يحددها وزير الشؤون الاجتماعية.

ولقد قرر المشرع جزاءً جنائياً وآخر مدنياً للإخلال بالالتزام بتشغيل المعوقين. بالنسبة للجزاء الجنائي فيتمثل في الغرامة التي لا تـجاوز مائة جنيه والحبس لمدة لا تجاوز شهراً أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتتعدد العقوبة بتعدد الذين وقعت في شأنهم الجريمة، كما تتعدد العقوبة أيضاً بتعدد الامتناع عن تشغيل المعوق الواحد تطبيقاً للقانون وذلك عن كل سنة يحـصل فيها الامتناع بالنسبة له. ويعاقب من لا يمسك السجل الخاص بالمعوقين أو من لا يخطر مكتب القوى العاملة ببيان العاملين منهم لديه بالحبس مدة لا تزيد عن أسبوعين وبغرامة لا تجاوز عشرين جنيهاً أو بإحدى هاتين العقوبتين. وتقام الدعوى في جميع الأحوال على صاحب العمل أو وكيله أو المدير المسؤول. ولا يجوز الحكم بوقف التنفيذ في العقوبات المالية. وتخصص الغرامات المحكوم بها للصرف منها على تمويل خدمات التأهيل المهني للمعوقين.

ويتمل الجزاء المدني في جواز الحكم بإلزام صاحب العمل بأن يدفع شهرياً للمعوق المؤهل الذي رشح له وامتنع عن استخدامه مبلغاً يساوي الأجر أو المرتب المقرر أو التقديري للعمل أو الوظيفة التي رشح لها وذلك لمدة سنة على الأكثر اعتباراً من تاريخ إثبات المخالفة. ويجب على صاحب العمل تنفيذ الحكم وأداء المبلغ المذكور خلال عشرة أيام من تاريخ صدوره والاستمرار في هذا الأداء شهرياً في الميعاد المحدد بالحكم. فإذا امتنع عن الأداء في الميعاد جاز بناء على طلب العامل تحصيل المبلغ بطريق الحجز الإداري وأداؤه إليه دون أي مقابل أو رسوم. ولا يجوز الحكم بإلزام صاحب العمل بهذا المبلغ لمدة تزيد على سنة. ويزول هذا الإلزام إذا قام بتعيين المعوق لديه أو التحق المعوق بعمل آخر.

وإذا تعددت الأحكام الصادرة لصالح المعوق، فلا يستفيد إلا من أول حكم يصدر لصالحه وذلك سواء كانت الأحكام الصادرة ضد صاحب عمل واحد أو ضد أصحاب عمل متعددين. وفي حالة تعدد أصحاب الأعمال تؤول المبالغ المحكوم بها في باقي الأحكام إلى وزارة الشؤون الاجتماعية، وتدخل ضمن حساب رصيد حصيلة الغرامات وتخصص للصرف منها في الأوجه المخصص لها هذا الحساب[1].

٣ ـ لا يجوز لصاحب العمل رفض استخدام العامل لسبب غير مشروع. إذا أعلن صاحب العمل عن حاجته إلى عمال، فليس له رفض استخدام من يتقدم لشغل العمل، وتتوافر فيه الشروط المعلنة، استناداً إلى سبب غير مشروع، كما لو تم الرفض بسبب النشاط النقابي أو لأسباب تنطوي

---

(١) نظم هذه الأحكام القانون ٣٩ لسنة ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٤٩ لسنة ١٩٨٢، انظر المواد ٩، ١٥، ١٦. والجدير بالذكر أن القانون ألزم الحكومة والقطاع العام (قطاع الأعمال) بأن يراعي تخصيص نسبة الـ ٥٪ من مجموع عدد العاملين للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل. ويجوز لوزير الشؤون الاجتماعية بعد الاتفاق مع الوزير المختص إصدار قرار بتخصيص وظائف وأعمال معينة للمعوقين من الوظائف الخالية لدى هذه الجهات (م ١٠، ١١، ١٢).

على تفرقة عنصرية أو دينية. ويعد هذا الحكم تطبيقاً لمبدأ إساءة استعمال الحق[1].

وتثور مسؤولية صاحب العمل الرافض للاستخدام، ويلتزم بتعويض العامل المرفوض عن الأضرار المادية والأدبية التي حلت به من جراء الرفض. ويصعب القول بالتعويض العيني أي الحكم بقيام علاقة العمل لتنافي ذلك مع طبيعة عقد العمل حيث يقوم على الاعتبار الشخصي.

المطلب الثالث
تنظيم عمل الأجانب وعمل المصريين في الخارج

الفرع الأول
تنظيم عمل الأجانب في لبنان

(أ) الموافقة المسبقة:

نص المشرع في المرسوم رقم ١٧٥٦١ في ١١٨ أيلول ١٩٦٤ المعدل بالمرسوم ١٥٨٢ في ٢٥/٤/١٩٨٤ على أنه: مع مراعاة مبدأ المعاملة بالمثل، والقوانين والنصوص التي أقرتها أو تقرها السلطة التشريعية أو التي اقترنت مسبقاً بموافقة وزارة العمل لجهة استقدام فنيين أجانب لأعمال تتطلبها المصلحة العامة، يخضع الترخيص بالعمل للأجانب في لبنان، للشروط الآتية:

على كل أجنبي يرغب في الدخول إلى لبنان لتعاطي مهنة أو عمل بأجر أو بدون أجر، أن يحصل مسبقاً على موافقة وزارة العمل قبل مجيئه إليه، إلا

(١) وفي ذلك تطبيق للمبادىء العامة التي عبر عنها المشروع التمهيدي للقانون المدني في المادة ١٣٦ : «يجوز لمن وجه الإيجاب أن يرفضه، ما لم يكن قد دعا إليه فلا يجوز له في هذه الحالة أن يرفض التعاقد إلا إذا استند إلى أسباب مشروعة».

إذا كان فناناً فيحصل على الموافقة من مديرية الأمن العام.

يقدم الأجنبي في الخارج طلب الموافقة المسبقة إلى وزارة العمل بواسطة ممثلي لبنان في الخارج أو بواسطة وكيل رسمي له في لبنان، ويجب أن يتضمن الطلب جميع المعلومات التي تتعلق بخبرته وإمكانياته وبياناته ونوع عمله.

إذا كان الأجنبي أجيراً وجب أن يبين اسم صاحب العمل الذي سيعمل لديه، ويجب على صاحب العمل أن يتقدم بطلب يصرح فيه بموافقته مرفق بالمستندات وبعقد عمل مصدق عليه. أما إذا كانت الأجنبي يرغب في العمل لحسابه الخاص فعليه أن يقدم لوزارة العمل صوراً من المستندات التي تثبت صحة طلبه ويبين مدى إمكانية استخدامه للأيدي العاملة اللبنانية.

(ب) إجازة العمل:

طبقاً لقانون ٤ شباط ١٩٤٦ لا يجوز للأجنبي أن يتعاطى في لبنان مهنة أو عملاً يدر عليه ريعاً إلا بعد الاستحصال على إجازة عمل تعطى له لقاء رسم خاص يحدد عن كل سنة.

على الأجنبي الذي يحصل على موافقة مسبقة أن يتقدم خلال عشرة أيام من تاريخ دخوله لبنان بطلب الحصول على إجازة عمل من وزارة العمل. وتعتبر الإجازة امتداداً للموافقة المسبقة ومتممة لها، فإذا انتهى مفعول الإجازة أو رفض تجديدها بطل مفعول الموافقة المسبقة.

مع مراعاة مبدأ تفضيل اللبناني يمكن منح الأجنبي إجازة عمل أو تجديدها إذا توافرت فيه إحدى الشروط التالية:

١ ـ أن يكون اختصاصياً أو خبيراً لا يمكن تأمين عمله بواسطة لبناني.

٢ ـ أن يكون مقيماً في لبنان قبل أول عام ١٩٥٤ ويعمل في إحدى المؤسسات بدون انقطاع مدة تسعة أشهر على الأقل في السنة.

٣ ـ أن يكون متأهلاً من لبنانية، وأن يكون قد مضى على زواجه مدة سنة واحدة على الأقل.

٤ ـ أن يكون مولوداً من أم لبنانية أو من أصل لبناني.

٥ ـ أن يكون من مديري الشركات الأجنبية أو رؤساء المحاسبة أو معاوني المدير، وفروع هذه الشركات في لبنان أو التي تعمل في الشرق الأوسط.

٦ ـ أن يكون من ممثلي الشركات الأجنبية وأن لا يمارس أي عمل مع الجمهور مباشرة.

٧ ـ أن يكون من أصحاب الأعمال أو الحرف أو المهن أو الصناعات وأن يتوافر فيه الشرطان الآتيان.

(أ) أن يكون مقيماً في لبنان قبل أول عام ١٩٥٤ وأن يكون قد باشر عمله قبل أول كانون الثاني ١٩٦٠ .

(ب) إذا كان من الذين قدموا لبنان بعد أول كانون الثاني ١٩٦٠ أو من الذين يريدون القدوم إليه بموافقة مسبقة، على ألا يقل رأسماله عن ٥٠٠،٠٠ ليرة وأن يستخدم على الأقل ثلاثة لبنانيين.

وإذا عقد أجانب شركة تضامن بينهم وجب ألا يقل رأس مال كل عضو عن ٥٠٠٠٠ ليرة وأن يستخدم من اللبنانيين بنسبة ثلاثة لكل عضو من أعضائها.

يحدد وزير العمل كل عام بعد استطلاع رأي الإدارات والهيئات المختصة الأعمال والمهن التي ترى الوزارة ضرورة حصرها باللبنانيين فقط. ويحدد القرار الوزاري شروط الترخيص بالعمل للمدرسين غير اللبنانيين في المدارس الخاصة. ويمكن أن تعطى إجازة العمل وتجدد لمدة أقصاها سنتان.

(جـ) جزاء مخالفة الأحكام السابقة:

يترتب على مخالفة أحكام الموافقة المسبقة وإجازة العمل توقيع الجزاء الجنائي عن كل مخالفة، هذا بالإضافة إلى الجزاء المدني المتمثل في البطلان المطلق للعقد المخالف، ولا يستحق العامل أجراً بل تعويضاً عن العمل يقدر

غالباً بنصف تعويض الصرف[1].

(د) إلغاء إجزاة العمل:

تلغى إجزاة العمل في أي وقت كان عند ظهور مستندات غير صحيحة أو كلما قضت مصلحة اليد العاملة اللبنانية بذلك، ولا سيما في الحالات الآتية:

١ ـ إذا صرفت المؤسسة أجيراً لبنانيا وأبقت على أجير أجنبـي مواز له في الكفاءة وشروط العمل.

٢ ـ إذا رفضت المؤسسة إعطاء تفضيل العمل إلى لبناني تتوافر فيه شروط العمل الملائم.

٣ ـ إذا لم تقم المؤسسة بتعهداتها في تدريب اللبناني على العمل بدلاً من الأجنبـي.

٤ ـ إذا خالف الأجنبـي شروط الموافقة المسبقة وإجازة العمل.

٥ ـ إذا حكم عليه بإحدى الجنايات أو الجرائم الشائنة.

(هـ) المربيات والخدم والطهاة العاملين في البيوت:

صدر القرار ٣٣٤ في ٥ آب ١٩٦٥ لتنظيم عمل الأجانب في هذا المجال، ونص على أن يخضع طلب الموافقة المسبقة لاستخدام المربيات والخدم والطهاة العاملين في البيوت للشرطين التاليين:

١ ـ تعهد خطي من قبل صاحب العلاقة بأن يتضمن الاتفاق الذي سيعقد مع الأجنبـي نصاً يتضمن بتأمين نفقات عودة الأجير إلى بلاده.

٢ ـ وأن يتعهد كذلك بعدم تشغيل الأجنبـي لدى شخص آخر سواه، وإبلاغ دائرة مراقبة عمل الأجانب فور ترك الأجير العمل لديه.

تكلف عند الاقتضاء المساعدات الاجتماعية التثبت من مكان عمل تلك

---

(١) م.ع.ت بيروت رقم ٨٠٦ في ١٢/٨/١٩٥٣ حاتم ١٧ ص ٤٧.
م.ع.ت بيروت في ٤/٥/١٩٦٥ حاتم ٦٠ ص ٤٧.
م.ع.ت بيروت في ٣ تموز ١٩٧٠ حاتم ١٠٩ ص ٥٠.

الفئات في البيوت لمعرفة ما إذا كانوا يعملون فعلاً لدى الشخص الذي طلب استخدامهم. وإذا ثبت عمل هؤلاء لدى آخرين تلغى إجازات العمل الممنوحة وتوقيع العقوبات المقررة.

الفرع الثاني
تنظيم عمل الأجانب في مصر

(أ) قيود عمل الأجانب:

حماية للعمال الوطنيين من مزاحمة الأجانب لهم على العمل وحفاظاً على توفير فرص العمل أمام العمالة المصرية حرص المشرع على وضع قيود على عمل الأجانب في مصر، تتلخص هذه القيود[1] في:

١ - لا يجوز للأجنبي أن يزاول عملاً في مصر إلا بعد الحصول على تصريح له بالإقامة، أي ينبغي أن يكون قد صرح للأجنبي بالإقامة في مصر.

٢ - لا يسمح للأجنبي بالعمل في مصر إلا بشرط المعاملة بالمثل وفي حدود هذه المعاملة، أي أنه لا يسمح للأجنبي بالعمل في مصر إلا في نفس الحدود التي يسمح فيها للمصري بالعمل في الدولة التي ينتمي إليها هذا الأجنبي. إلا أنه يجوز لوزير العمل إعفاء بعض الأجانب من شرط المعاملة بالمثل وذلك لسد حاجة الوطن من بعض الخبراء الأجانب.

٣ - ينبغي صدور ترخيص من وزير العمل بالإذن للأجنبي بمزاولة العمل. وتسري القيود المذكورة على الأجنبي الذي يزاول أي عمل صناعي أو تجاري أو مالي أو زراعي أو غيره وكذلك أية مهنة أو حرفة بما في ذلك العمل في الخدمة المنزلية. يفهم من ذلك أن هذه القيود تسري على العمل التابع والعمل المستقل كممارسة المهن المختلفة. وينطبق ذلك على العاملين

---

(١) م ٢٦، ٢٧ عمل.

في القطاع الخاص أو في الجهاز الإداري للدولة أو في قطاع الأعمال العام.

(ب) أحكام منح ترخيص العمل للأجنبي[1]:

نظم المشرع شروط منح الترخيص بالعمل للأجانب فيما يلي:

١ ـ عدم مزاحمة الأجنبي للأيدي العاملة الوطنية.

٢ ـ حاجة البلاد الاقتصادية.

٣ ـ الاحتياج الفعلي للمنشأة لهذه الخبرة.

٤ ـ أن تتناسب مؤهلات وخبرات الأجنبي مع المهنة المطلوب الإذن له بالعمل فيها.

٥ ـ حصول الأجنبي على الترخيص في مزاولة المهنة وفقاً للقوانين واللوائح المعمول بها في البلاد.

٦ ـ التزام المنشآت التي يصرح لها في استخدام خبراء أو فنيين أجانب بتعيين مساعدين مصريين تتناسب مؤهلاتهم مع مؤهلات هؤلاء الخبراء والفنيين وتدريبهم على أعمالهم وإعداد تقارير دورية عن مدى تقدمهم.

٧ ـ تفضيل الأجنبي المولود والمقيم بصفة دائمة في البلاد.

٨ ـ لا يجوز أن يزيد عدد الأجانب العاملين في أي منشأة ولو تعددت فروعها عن ١٠٪ من مجموع عدد العاملين بها.

تتولى مديرية القوى العاملة الواقع في دائرتها المركز الرئيسي للمنشأة إصدار الترخيص ويستثنى من ذلك مشروعات الاستثمار العربي والأجنبي حيث يختص مكتب التراخيص الذي أنشىء بالهيئة العامة للاستثمار بتلقي وبحث الطلبات المقدمة من العاملين الأجانب في المشروعات التي توافق عليها الهيئة. ويحدد وكيل الوزارة بقرار منه الأوضاع والإجراءات التي تتبع للحصول على الترخيص ومدته وتجديده والتظلم من رفض الطلب. ويتم منح الترخيص بعد اداء الرسوم المقررة.

يسحب الترخيص في العمل من الأجنبي في الحالات الآتية: ١ ـ إذا

---

(١) نظم هذه الأحكام القرار الوزاري رقم ٢٥ لسنة ١٩٨٢.

حكم عليه في جناية أو في جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة. ٢ ـ إذا أثبت الأجنبي بيانات في طلب الترخيص اتضح بعد حصوله عليها أنها غير صحيحة. ٣ ـ إذا استغل ترخيص العمل المصرح له به في مهنة أو جهة عمل على خلاف ما استخرج الترخيص على أساسه.

يعفى من الحصول على الترخيص الفئات الآتية:

١ ـ أعضاء السلك الدبلوماسي أو القنصلي الأجنبي المعتمدين طالما كانوا في خدمة الدولة التي يمثلونها وفي حدود وظائفهم الرسمية.

٢ ـ المعفيين طبقاً لنص صريح في اتفاقيات دولية تكون الدولة طرفاً فيها وفي حدود تلك الاتفاقيات.

٣ ـ الموظفين الإداريين الذين يعملون مع أعضاء السلك الدبلوماسي أو القنصلي ومكاتب التمثيل التجاري الأجنبي والمنظمات والوكالات التابعة لهيئة الأمم المتحدة[١].

ويلتزم صاحب العمل الذي يستخدم أجنبياً أعفي من شرط الحصول على الترخيص أن يخطر الجهة الإدارية المختصة عن ذلك خلال ٤٨ ساعة من مزاولة الأجنبي للعمل[٢].

(حـ) التزامات أصحاب الأعمال:

فرض المشرع على أصحاب الأعمال عدة واجبات بشأن استخدام الأجانب وهي:

١ ـ لا يجوز لصاحب العمل استخدام الأجنبي أو التعاقد معه إلا إذا كان حاصلاً على الترخيص بالعمل، وأن يظل هذا الترخيص قائماً طوال فترة العمل.

---

(١) وتجيز المادة ٢٨ عمل لوزير العمل تحديد الحالات التي يرى إعفائها من الالتزام بالحصول على الترخيص لعمل الأجنبي. وقد صدرت في هذا الشأن عدة قرارات وزارية، منها مثلاً ذلك الخاص بإعفاء المراسلين الأجانب (القرار ٢٥ لسنة ١٩٨٦).

(٢) م ٢٨ عمل ـ نقض ٦/ ٣/ ١٩٨٤ طعن ٧١٨ س ٥٣ق.

٢ ـ تلتزم المنشآت التي تستخدم الأجانب أن تعد سجلاً تدون فيه البيانات الآتية: اسم الأجنبي وجنسه وجنسيته، تاريخ ميلاده، المهنة ونوع عمله، مؤهلاته، رقم وتاريخ الترخيص له بالعمل، أجره، أسماء المساعدين المعينين للتدريب على عمله.

٣ ـ تلتزم المنشآت كذلك بأخطار مديرية القوى العاملة المختصة فور انتهاء التعاقد مع الأجنبي أو تركه العمل مع تسليمها ترخيص العمل الخاص به. وتلتزم باخطارها كذلك خلال الأسبوع الأول من كل من شهري يناير ويوليو من كل عام بكشف بأسماء الأجانب العاملين بها وكشف بعدد ومهن العاملين لديها من المصريين[١].

(د) جزاء مخالفة أحكام تنظيم عمل الأجانب:

يعاقب كل من يخالف حكماً من أحكام الفصل الثالث من الباب الثاني بشأن تنظيم عمل الأجانب والقرارات الوزارية الصادرة تنفيذاً له بغرامة لا تقل عن مائة جنيه ولا تزيد على مائتي جنيه والحبس مدة ثلاثة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين[٢].

أما عن الجزاء المدني فيتمثل في بطلان عقد العمل المبرم مع الأجنبي بالمخالفة لأحكام القانون بطلاناً مطلقاً، ذلك إن النصوص الواردة في هذا الشأن تتعلق بالنظام العام.

(هـ) الحد الأقصى للعاملين الأجانب في الشركات:

تولى قانون الشركات[٣] تحديد الحد الأقصى لعدد الأجانب العاملين في الشركات ومرتباتهم. يجب ألا يقل عدد المصريين المشتغلين في مصر في شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية

---

(١) م ٦، ٧ من القرار الوزاري السابق.

(٢) م ١٦٩ عمل.

(٣) رقم ١٥٩ لسنة ١٩٨١ المواد ١٧٤، ١٧٥، ١٧٦.

المحدودة عن ٩٠٪ من مجموع العاملين فيها وألا يقل مجموع ما يتقاضونه من أجور عن ٨٠٪ من مجموع أجور العاملين التي تؤديها الشركة. مؤدى ذلك أن النسبة القصوى للعاملين الأجانب في هذه الشركات هي ١٠٪ من مجموع العاملين وأجورهم ٢٠٪ من مجموع الأجور فيها.

وبالنبسة للعاملين الفنيين والإداريين يجب ألا يقل عدد المصريين عن ٧٥٪ من مجموع العاملين في شركات المساهمة وشركات التوصية بالأسهم والشركات ذات المسؤولية المحدودة إذا زاد رأس مالها على خمسين ألف جنيه وألا يقل ما يتقاضونه من أجور عن ٧٠٪ من مجموع الأجور التي تؤديها الشركة لهاتين الفئتين من العاملين. مؤدى ذلك أن النسبة القصوى للعاملين الفنيين والإداريين من الأجانب في الشركات المذكورة هي ٢٥٪ من مجموع العاملين بها وأجورهم ٣٠٪ من مجموع الأجور التي تؤديها الشركة للفئات المذكورة من العاملين.

تسري تلك الأحكام على كل الشركات الخاصة بما في ذلك تلك المنشأة طبقاً لقانون الاستثمار[١]. وردت تلك الأحكام ضمن قانون الشركات وهو الشريعة العامة الواجبة التطبيق في كل ما لم يرد بشأنه نص خاص. ومن ثم فهي تسري على شركات قطاع الأعمال العام[٢].

وأفرد المشرع حكماً خاصاً بالمشروعات المقامة في المناطق الحرة[٣] حيث لا ينبغي أن تقل نسبة العاملين المتمتعين بالجنسية المصرية عن ٧٥٪ من العاملين في المشروع أياً كان شكله القانوني (مساهمة أو توصية بالأسهم أو ذات مسؤولية محدودة) ودون تفرقة بين العاملين من الفنيين والإداريين أو غيرهم. مؤدى ذلك تمتع مشروعات المناطق الحرة بمركز أفضل من

(١) م ٢٦/ ١ من القانون ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩.

(٢) قانون شركات قطاع الأعمال العام رقم ٢٠٣ لسنة ١٩٩١ الذي عمل على تطوير شركات القطاع العام نحو الخصخصة وعمل على توحيد النظام القانوني للعاملين بالشركات.

(٣) م ٤٣ (أ) من القانون ٢٣٠ لسنة ١٩٨٩.

المشروعات الأخرى فيما يتعلق بفرص تشغيل العمالة الأجنبية، خاصة وإن النص لم يضع حداً أقصى لمجموع ما يتقاضونه من أجور كما هو الحال في قانون الشركات، ونرى الرجوع إلى هذا القانون باعتباره الشريعة العامة فيما لم يرد بشأنه نص خاص، ومن ثم ينبغي ألايقل مجموع ما يتقاضاه العاملون المصريون في مشروع المنطقة الحرة عن ٧٠٪ من مجموع الأجور والمرتبات التي تؤديها الشركة للعاملين بها.

ويجوز للوزير المختص أن يأذن باستخدام عاملين أو مستشارين أو أخصائيين أجانب في حالة تعذر وجود مصريين وذلك للمدة التي يحددها، ولا يدخل هؤلاء في حساب النسبة المقررة. ويفصل الوزير المختص أو من يفوضه في الطلبات التي تقدم من ذوي الشأن في الحالات التي يراد الاستثناء فيها خلال شهرين من تاريخ تقديمها، ويعتبر عدم الرد على الطلب بمثابة قبول للاستثناء لمدة سنة أو للمدة المعينة في الطلب أيهما أقصر[1].

الفرع الثالث

تنظيم عمل الوطنيين لدى الأجانب

حظر المشرع على المصريين العمل لدى هيئات أجنبية إلا بعد الحصول على إذن، كما حظر على بعض ذوي المناصب العليا العمل لدى الأشخاص الأجنبية إلا بعد مرور مدة معينة من ترك مناصبهم، وحرص المشرع كذلك على تنظيم إلحاق العمال المصريين بالعمل في الخارج.

---

(١) وهذا الحكم عام التطبيق رغم وروده في المادة ١٧٦ من قانون الشركات ١٥٩/ ١٩٨١، انظر القرار رقم ٦٢/ ١٩٨٢ الذي ينظم تشكيل وإجراءات عمل اللجنة المختصة بتلقي الطلبات المقدمة من الشركات بشأن الإذن لها باستخدام الأجانب استثناءً من النسب المقررة.

(أ) ضرورة الحصول على إذن بالعمل لدى الأجنبي:

حظر المشرع[1] على كل مصري أن يتعاقد للعمل أو يعمل في حكومة أو شركة أو هيئة أو مؤسسة أو منظمة دولية أو أجنبية أو فرع أو مكتب لها دون أن يحصل على إذن سابق من وزير الداخلية. مؤدى ذلك أن الحظر يشمل كل جهة أجنبية أو دولية أياً كانت التسمية أو الصفة المعطاة لها، فالعبرة بجنسية الجهة بغض النظر عن مكانها سواء كان العمل في مصر أم في الخارج. ويستوي أن يكون العمل مجاناً أو بمكافأة أو أجر أو أي عوض آخر.

ويقتصر الحظر على العمل لدى الأشخاص الاعتبارية الأجنبية (شركة أو هيئة أو منظمة دولية). ولا يسري الحظر على الشخص الطبيعي الأجنبي. ومن ثم يستطيع المصري العمل، دون الحصول على إذن، لدى رب عمل أجنبي من الأشخاص الطبيعيين والأفراد.

ويقدم طلب الحصول على الإذن إلى مصلحة الأمن العام. ويصدر الإذن لمدة ثلاث سنوات إذا كان العمل في مصر ولمدة سنة واحدة لمن يكون عمله بالخارج، وبمدة التعاقد بالنسبة للفنانين المتعاقدين بالخارج إذا كانت أقل من سنة[2]. ويعطى الإذن مقابل رسم يحدده القانون. وفرض المشرع ضريبة على المصري الذي يعمل في الخارج عند استخراج تصريح العمل.

ويجوز تجديد الإذن لمدد أخرى. ويقدم طلب التجديد إلى مصلحة الأمن العام بالنسبة لمن يعملون داخل البلاد، وإلى بعثات التمثيل الدبلوماسي والقنصلي المصرية في الجهة التي يعمل بها طالب التجديد. ويجب أن يقدم طلب التجديد قبل انتهاء مدة الإذن بثلاثة أشهر. ويجوز لوزير الداخلية سحب الإذن إذا أتى الشخص عملاً مخالفاً لمقتضيات الولاء للوطن أو أخل بواجباته السياسية أو العسكرية أو فقد شرط حسن السمعة

---

(١) القانون ١٧٣ لسنة ١٩٥٨ المعدل بالقانون ٦ لسنة ١٩٧٢.

(٢) قرار وزير الداخلية رقم ١٢٦ لسنة ١٩٦٦ المعدل بالقرار رقم ١٥٩٥ لسنة ١٩٧٥.

والسيرة[١]. ويخضع قرار رفض الإذن أو سحبه لرقابة القضاء الإداري الذي يملك إلغاءه في حالة عدم مشروعيته أو الانحراف بالسلطة.

ويجوز إسقاط الجنسية عن الشخص إذا عصى أمر الحكومة بترك العمل لدى الجهة الأجنبية. ويتم ذلك بقرار مسبب من مجلس الوزراء بعد مضي ستة أشهر من تاريخ إخطاره بترك الوظيفة وسحب إذن العمل فيها[٢].

وفي حالة العمل لدى جهة أجنبية دون الحصول على إذن فإن عقد العمل يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفته للنظام العام. ويتعرض المخالف للجزاء الجنائي وهو الحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز سنتين وبالغرامة التي لا تقل عن مائتي جنيه ولا تزيد على الألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين. ويتوقف تحريك الدعوى في هذه الجريمة على إذن من وزير الداخلية أو من ينوب عنه[٣].

(ب) عمل الوزراء ونوابهم لدى الأجانب:

لا يجوز للوزراء ونواب الوزراء ومن في درجتهم أن يعملوا لدى الحكومات أو المؤسسة الأجنبية بأشكالها المختلفة أو لدى الأجانب أو أن يقوموا بأي عمل لحساب تلك الجهات خلال الخمس سنوات التالية لتركهم مناصبهم[٤].

يقتصر الحظر على السنوات الخمس التالية لترك المنصب. ويسري على من كان في درجة وزير أو نائب وزير. ويقضي المنطق بشمول الحظر لمن كان في درجة أعلى من الوزير كرئيس الوزراء أو رئيس الجمهورية أو نائبه ولكن حرفية النص وطبيعته الاستثنائية كقيد على مبدأ حرية العمل توجب عدم التوسع في تفسيره أو القياس عليه. ويجوز لرئيس الجمهورية مد

---

(١) نفس الموضع.
(٢) م ١٦/ ٤ من القانون ٢٦ لسنة ١٩٧٥.
(٣) م ٥، ٦ من القانون ١٩٥٨/١٧٣.
(٤) القانون ٩٧ لسنة ١٩٦٩ المعدل بالقانون ٣٨ لسنة ١٩٧٣.

الحظر إلى من كانوا يشغلون وظائف أخرى، وله أن يعفى من يشاء من هذا القيد.

ويترتب على مخالفة الحكم توقيع الجزاء الجنائي السابق ذكره بالإضافة إلى الجزاء المدني المتمثل في البطلان المطلق للعقد.

(جـ) تنظيم إلحاق العمال المصريين بالعمل في الخارج:

قرر المشرع[1] بأنه مع عدم الإخلال بالاتفاقات الدولية المتعلقة بالعمل، تكون مزاولة عمليات إلحاق المصريين للعمل في الخارج مقصورة على الشركات المتخذة شكل شركة من شركات المساهمة أو التوصية بالأسهم أو الشركات ذات المسؤولية المحدودة وبعد الحصول على ترخيص بذلك من وزارة القوى العاملة والتدريب.

ولا يسري ذلك الحكم على إلحاق المصريين بالعمل في الخارج الذي تتولاه وزارة القوى العاملة والتدريب أو غيرها من الوزارات والهيئات العامة ووحدات وشركات القطاع العام. كما لا يسري على شركات القطاع الخاص المصرية الموكل إليها عمل في الخارج وفي حدود أعمالها وطبيعة نشاطها، وعلى السفارات والقنصليات العربية والأجنبية إذا كان التعاقد مع جهات حكومية أو هيئات عامة عربية أو أجنبية، وفي الحالات الأخرى التي يصدر بها قرار من وزير القوى العاملة والتدريب.

يضع وزير القوى العاملة والتدريب بالاتفاق مع وزيري الخارجية والداخلية الشروط المنظمة لسفر المصريين للعمل في الدول التي لا تشترط لدخولها الحصول على تأشيرة دخول، وتتولى وزارة القوى العاملة والتدريب عن طريق المكاتب العمالية بالخارج بالتعاون مع وزارة الخارجية متابعة تنفيذ الاتفاقات الدولية والتعاقدات المتعلقة بالعمالة المصرية في الخارج وبحث

---

(١) م ٢٨ مكرر عمل المضافة بالقانون ١١٩ لسنة ١٩٨٢ الذي أضاف فصلاً رابعاً إلى الباب الثاني من قانون العمل بعنوان: «تنظيم إلحاق العمال المصريين بالعمل في الخارج» ـ أعاد المشرع تنظيم نفس المسألة من جديد بالقانون ١٠ لسنة ١٩٩١.

تسوية المنازعات الناشئة عن تنفيذ هذه الاتفاقات والتعاقدات.

ويشترط لحصول الشركات المذكورة على ترخيص أن يكون المؤسسون وأعضاء مجلس الإدارة وكل من المديرين المختصين بعمليات إلحاق العمالة المصرية في الخارج من المصريين، ولم يسبق الحكم على أي منهم في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة، وأن لا يقل رأس مال الشركة عن مائة ألف جنيه مملوكاً كله للمصريين، وأن تقدم الشركة خطاب ضمان غير مشروط وغير قابل للإلغاء صادراً من أحد البنوك الخاضعة لإشراف البنك المركزي المصري بمبلغ خمسين ألف جنيه لصالح وزارة القوى العاملة والتدريب وأن يكون هذا الخطاب سارياً طوال مدة سريان الترخيص. ويكون الترخيص لمدة خمس سنوات قابلة للتجديد. ويتم إلغاء الترخيص إذا فقدت الشركة شرطاً من شروط الترخيص أو إذا تقاضت أية مبالغ من العامل نظير تشغيله بالمخالفة للقانون أو إذا قدمت الشركة بيانات غير صحيحة في طلب الترخيص أو تجديده. ويجوز بقرار من وزير القوى العاملة والتدريب إلغاء الترخيص في حالة ثبوت مخالفة الشركات لأحكام أي من القرارات الصادرة تنفيذاً لأحكام هذا الفصل.

يجوز للشركة تحصيل مبلغ لا يجاوز ١٪ من أجر العامل الذي يتم إلحاقه بواسطتها بالعمل في الخارج، وذلك عن السنة الأولى فقط كمصروفات إدارية ويحظر تقاضي أية مبالغ أخرى.

هذا وقد فوض القانون وزير القوى العاملة والتدريب في إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ أحكام هذا الفصل وعلى الأخص القرارات المتعلقة بواجبات الشركات المرخص لها بالعمل في مجال إلحاق المصريين بالعمل في الخارج وتنظيم إجراءات العمل في هذا النشاط.

يعاقب بالحبس مدة لا تقل عن ستة أشهر ولا تجاوز ثلاث سنوات وبغرامة لا تقل عن عشرة آلاف جنيه ولا تزيد عن عشرين ألف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يزاول عمليات إلحاق المصريين بالعمل من

الخارج دون الحصول على ترخيص أو يقدم بيانات غير صحيحة في هذا الشأن. ويحكم في جميع الأحوال برد المبالغ التي تم تقاضيها أو الحصول عليها دون وجه حق. وتقضي المحكمة ـ من تلقاء نفسها ـ بالتعويضات للمضرور من الجريمة عما أصابه من ضرر[1].

ويعاقب بالحبس مدة لا تقل عن شهر ولا تجاوز سنة وبغرامة لا تقل عن ألفي جنيه ولا تجاوز عشرة آلاف جنيه أو بإحدى هاتين العقوبتين كل من يخالف أي حكم آخر من أحكام الفصل الرابع من هذا القانون أو أي حكم من أحكام القرارات الصادرة تنفيذاً له.

ويكون مسؤولاً بالشركة المرخص لها عن إرتكاب أي من هذه الجرائم المدير المختص بإلحاق المصريين بالعمل في الخارج وذلك ما لم يثبت أنه لم يكن في استطاعته أن يعلم بوقوعها أو يستطيع منع وقوعها ممن ارتكبها من بين العاملين بالشركة.

وفي جميع الأحوال يقتضي ما يحكم به من غرامات أو رد أو تعويضات من قيمة خطاب الضمان المنصوص عليه في هذا القانون.وعند الحكم بالإدانة يقتضي وجوبياً غلق مقر الشركة الذي وقعت فيه الجريمة. وللنيابة العامة أن تأمر مؤقتاً بالغلق لحين الفصل في الدعوى الجنائية. ينقضي الغلق في حالة إلغاء الترخيص.

المبحث الثاني

التدريب والاستخدام

نعرض في هذا المطلب لكل من الإعداد المهني وعقد العمل تحت الاختبار.

(١) م ١٦٩ مكرر عمل معدلة بالقانون ١٠/ ١٩٩١.

المطلب الأول

الإعداد المهني

يتم الإعداد المهني عن طريق التدريب والتأهيل المهني من جهة والتدرج المهني من جهة أخرى.

الفرع الأول

التدريب والتأهيل المهني

(أ) التدريب المهني:

يمثل التدريب المهني أهمية كبرى بالنسبة للدولة ولأصحاب الأعمال، فهو الوسيلة الفعالة لخلق فئات العمالة الفنية والارتفاع بمستوى مهارة العمالة الموجودة.

لذا فإن وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب يحدد بقرار منه الشروط والأوضاع التي تتبع في التدريب المهني وله تبعاً لمقتضيات كل مهنة أو صناعة أن يبين الحد الأدنى والأقصى لمدة التدريب المهني والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادات التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون بها[١].

(ب) التأهيل المهني[٢]:

يقصد بالتأهيل المهني تقديم الخدمات الاجتماعية والنفسية والطبية

---

(١) م ١٥ عمل. وقد تم بالفعل إنشاء مجموعة من مراكز التدريب التي تتنوع إلى مراكز تدريب عادية تقوم بإعداد العمال الأكفاء، وأخرى متوسطة تعد العمال متوسطي المهارة، وثالثة تقوم برفع مستوى المهارة الفنية للعمال وبتدريب المشرفين والمدربين.

(٢) انظر قانون تأهيل المعوقين رقم ٣٩/ ١٩٧٥ المعدل بالقانون ٤٩/ ١٩٨٢.

والتعليمية والمهنية التي يتم توفيرها للمعوق وأسرته لتمكينه من التغلب على الآثار التي تخلفت عن عجزه. يرمي التأهيل إلى مساعدة المعوق على القيام بعمل مناسب كي يتحول إلى طاقة منتجة دون أن يكون عالة على المجتمع.

والمعوق هو كل شخص غير قادر على الاعتماد على نفسه في مزاولة عمله أو القيام بعمل آخر أو الاستقرار فيه. ويرجع نقص القدرة إما إلى قصور عضوي أو عقلي أو حسي أو نتيجة عجز خلقي منذ الولادة.

والتأهيل حق لكل معوق، وتوفره الدولة مجاناً، إلا أنه يجوز تقديمه بمقابل رمزي. ويتم تشكيل مجلس أعلى لتأهيل المعوقين برئاسة وزير الشؤون الاجتماعية تكون مهمته دراسة وإعداد السياسة العامة لرعاية المعوقين وتخطيط وتنسيق البرامج الخاصة برعايتهم وتأهيلهم وتشغيلهم والنهوض بمستواهم. وتتولى وزارة الشؤون الاجتماعية إنشاء المعاهد والمؤسسات والهيئات اللازمة لتأهيل المعوقين. وإلى جانب هذه الهيئات العامة توجد هيئات تأهيل مهني خاصة تنشأ بترخيص من وزارة الشؤون. وتقوم تلك الهيئات بمنح المعوقين شهادات تفيد تأهيلهم وتثبت صلاحيتهم للقيام بعمل مناسب، ويبين فيها على الأخص المهنة أو المهن التي يمكنهم إداءها.

والأصل أن الالتحاق بهيئات التأهيل المهني اختياري للمعوقين، إلا أنه يجوز لوزارة الشؤون الاجتماعية إلحاق أصحاب المعاشات والمساعدات الصالحين للتأهيل بأحد معاهد التأهيل أو مؤسساته أو إلحاقهم بعمل ترى أنه يناسب حالتهم، بحيث إذا رفض أحدهم ذلك دون عذر مقبول سقط حقه في المعاش أو المساعدة.

ويكون لكل معوق، بناء على شهادة تأهيله، الحق في قيد اسمه في مكتب القوى العاملة الواقع في دائرة محل إقامته، ويتم القيد في سجل المعوقين المؤهلين ويسلمه المكتب شهادة بحصول القيد دون مقابل أو رسوم، ويعاونه المكتب في الالتحاق بالوظائف أو الأعمال المناسبة، ويتم ترحيلهم مع

أسرهم على نفقة الدولة من مكان إقامتهم إلى الجهات التي يلحقون بالعمل فيها. وعلى مديريات القوى العاملة أخطار مديرية الشؤون الاجتماعية الواقعة في دائرتها ببيان شهري عن المعوقين الذين تم تشغيلهم.

وقد رأينا أن المشرع ألزم أصحاب الأعمال في القطاع الخاص بتشغيل نسبة معينة من المعوقين، وألزم الحكومة والقطاع العام بتخصيص نسبة ٥٪ من مجموع وظائف المستوى الثالث للمعوقين الحاصلين على شهادات التأهيل. ويجوز لوزير الشؤون الاجتماعية بعد الاتفاق مع الوزير المختص إصدار قرار بتخصيص وظائف وأعمال معينة للمعوقين من الوظائف الخالية لدى هذه الجهات. ويستثنى المعوق المرشح للتعيين من شرط اجتياز الامتحان المقرر لشغل الوظيفة.

ويكون لمن يتم تعيينه من المعوقين المؤهلين حق الجمع بين المرتب الذي يعين به وبين المعاش الذي يتقاضاه في حدود معينة. ويتمتع المعوق بجميع الحقوق المقررة للعاملين الآخرين في الجهات التي يعملون بها، فلا يجوز الانتقاص من هذه الحقوق بسبب يتعلق بتأهيلهم.

الفرع الثاني
التدرج المهني

نعرض في هذا الصدد لماهية التدرج المهني ومجاله قبل دراسة عقد التدرج المهني من خلال بيان إبرامه وآثاره وانتهائه.

(أ) ماهية التدرج المهني:

يقصد بالتدرج المهني تعلم الأصول الفنية للمهنة أو الصنعة. ويعتبر عاملاً متدرجاً كل من يتعاقد مع صاحب عمل على العمل لديه بقصد تعلم

مهنة أو صناعة[1]. وعلى هذا فإن عقد التدرج أو عقد التمرين هو العقد الذي يتعهد فيه صاحب عمل أو صانع بأن يمرن أو يعمل على تمرين شخص أخر مهنة أو حرفة أو صنعة معينة. ويتم ذلك التعليم، في الغالب، نظير التزام العامل المتدرج بأن يعمل لدى صاحب العمل بالشروط والمدة المتفق عليها[2].

وقد عرفت المادة ٣ عمل لبناني المتدرب بأنه: كل أجير لا يزال في طور الإعداد ولم يكتسب بعد في حرفته خبرة الأجير الأصيل.

يتضح من ذلك أن جوهر عقد التدرج Le Contrat d'apprentissage هو تعلم المهنة أو الصناعة، فالتعلم هو الغاية الأساسية من العقد وليس أداء العمل لحساب صاحب العمل وتقاضي الأجر، فهذان عنصران ثانويان بالنسبة للعنصر الرئيسي في العقد. ذلك أن التزام راغب التعليم بالعمل لحساب صاحب العمل كمقابل للتعليم ليس هو الالتزام الأساسي في العقد بل هو التزام تابع للالتزام الأصلي بالتعليم.

وبناء عليه فإن عقد التدرج لا يعد عقد عمل. وتفرق محكمتنا العليا بين العقدين بقولها: عقد العمل هو الذي يتعهد بمقتضاه شخص أن يعمل مقابل أجر في خدمة آخر وتحت إدارته وإشرافه، أما عقد التدريب فهو الذي يتعهد بمقتضاه شخص بالالتحاق لدى صاحب عمل بقصد تعلم مهنة، وليس شرطاً أن يتلقى أجراً فالتزامه بالعمل ليس هو الالتزم الأساسي وإنما هو تابع للالتزام الأصلي بالتعليم[3].

واختلاف عقد التدرج عن عقد العمل لا يمنع من سريان أحكام قانون العمل عليه، باستثناء الأحكام التي تتنافى وطبيعة هذا العقد. وعلى هذا فإن

---

(١) م ١١ عمل.

(٢) م ٩٧١ من المشروع التمهيدي للقانون المدني.

(٣) نقض ٤/ ٣/ ١٩٨٠ طعن ٢٦٠ س ٤٣ق (المدونة الذهبية لعبد المنعم حسني، العدد الأول، بند ٨٩٨).

عقد التمرين يخضع للنظام القانوني العام الوارد في قانون العمل بما في ذلك القواعد المنظمة لعقد العمل ما دامت لا تتعارض مع طبيعة التدرج والقواعد الخاصة به. ذلك أن قانون العمل يطبق على علاقات العمل الخاص التي يتوافر فيها عنصر التبعية والإشراف، ويتوافر هذا العنصر في عقد التدرج[1].

(ب) مجال التدرج المهني:

يتسع التدرج المهني لتعلم كافة المهن والصناعات إياً كانت، إلا أنه لا يشمل المهن الحرة. فالتدرج المهني يرمي إلى تعلم المتدرج أصول المهنة أو الصناعة التي ليس لديه إلمام بها وليس تمريناً لتعلم مهنة حرة. ذلك أن صاحب المهنة الحرة تحت التمرين يتدرب على ما تعلمه من قبل. فإذا كان كل من العامل المتدرج والمحامي تحت التمرين يعملان تحت أشراف صاحب العمل أو صاحب مهنة حرة، إلا أن الإشراف في الحالة الأولى يكون بقصد تعلم العامل مهنة معينة أما الإشراف في الحالة الثانية فلا يرقى إلى هذا الحد إذ كان يمكن لخريج كلية الحقوق أن يباشر مهنة المحاماة دون أن يتقن أصول هذه المهنة لولا أن القانون قد قصد من وضع هذا التنظيم الارتقاء بمهنة المحاماة ذاتها[2].

يختلف التدرج المهني عن التدريب المهني في أن الأول يكون بالنبسة للأفراد الجدد المبتدئون في تعلم المهنة أو الصناعة بينما يقصد بالثاني تدريب العاملين لرفع مستوى مهاراتهم الانتاجية وإعداد المتدرجين قبل إلحاقهم بالعمل.

ويختلف عقد التدرج أو التمرين عن عقد العمل تحت الاختبار في أن

---

(١) مثال ذلك تمتع العامل المتدرج بالحماية المقررة في قانون العمل كالأحكام الخاصة بتنظيم العمل وحماية العمال، ولا تنطبق الأحكام الخاصة بالحد الأدنى للأجر لأنها تتنافى مع طبيعة عقد التدرج حيث لا يعد الأجر عنصراً جوهرياً فيه.

(٢) فتوى إدارة الفتوى والتشريع لوزارة العمل رقم ١٤٦ في ١٩٦٦/٩/٢٠ ملف ٥٣/١٨/ ١٥ موسوعة الفكهاني، تدرج ق ٤.

العامل المتدرج يرمي إلى تعلم المهنة أو الصناعة بينما العامل تحت الاختبار يستطيع ممارسة المهنة أو الصناعة ويريد صاحب العمل تجربته للتحقق من كفايته أو يريد العامل تبين ظروف العمل ومدى تناسبه مع الأجر المقرر له.

تشكل بقرار من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب لجان ثلاثية من مندوب أو أكثر عن الجهة الإدارية المختصة ومنظمات أصحاب الأعمال ونقابات العمال. وتختص هذه اللجان باقتراح تحديد المهن الخاضعة للتدرج ومدة التدرج في كل مهنة ونسب الأجور المعطاة في كل مرحلة من مراحل التدرج والبرامج الدراسية النظرية والعملية ونظام الاختبار والشهادة التي تعطى في هذا الشأن والبيانات التي تدون بها، على أن يراعى سن العامل المتدرج ونوع العمل وطريقة التعليم. وتعتمد هذه الاقتراحات من وزير الدولة للقوى العاملة والتدريب[١].

(جـ) إبرام عقد التدرج المهني:

يخضع عقد التدرج المهني للقواعد العامة في إبرام العقود. ولكن هذا العقد يثير بعض الأحكام الخاصة فيما يتعلق بعدة نقاط هي: الكتابة، مدة التمرين، الأجر، أهلية الإبرام. حيث «يجب أن يكون عقد عمل المتدرج بالكتابة وتحدد فيه مدة تعلم المهنة ومراحلها المتتابعة والأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا يقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها»[٢]. ونعرض لتلك النقاط الواردة في النص فيما يلي:

١ ـ يوحي ظاهر النص بأن **الكتابة** شرط لانعقاد عقد التدرج، ومن ثم يبطل العقد غير المكتوب ولا يستطيع العامل المتدرج إثبات حقوقه بطريقة أخرى. ولكن الاتجاه السائد في الفقه يرى أن الكتابة شرط للإثبات فقط

---

(١) م ١٣ عمل. وقد صدر قرار الوزير رقم ١٧ لسنة ١٩٨٢ بتشكيل لجان التدرج المهني بالمحافظات.

(٢) م ١٢ عمل.

وليس للانعقاد وذلك قياساً على اشتراط المشرع الكتابة لاثبات عقد العمل[1]، ولما في ذلك من حماية للمتدرجين. ومن ثم يجوز للعامل المتدرج إثبات حقوقه بكافة طرق الاثبات، أما صاحب العمل فلا يستطيع إثبات العقد إلا بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار ويمين[2].

٢ ـ يجب أن يتضمن عقد التدرج بياناً بتحديد مدة التعليم ومراحلها المتتابعة. وينبغي أن يتسم هذا التحديد بالوضوح حتى لا يعمد صاحب العمل إلى إطالة فترة التدرج بقصد التهرب من الالتزامات الواقعة على عاتقه لصالح العامل خاصة فيما يتعلق بحقه في الأجر والتعويض.

يجب ألا تقل مدة التدريب عن سنتين ولا تزيد على ثلاث سنوات. ويتضمن عقد عمل المتدرج تقسيم هذه المدة إلى مراحل متتابعة تتفق وقواعد تعليم المهنة والاقتراحات التي تصدر من لجان التدرج المهني في المحافظات[3].

٣ ـ يحدد في عقد عمل المتدرج الأجر بصورة متدرجة في كل مرحلة من مراحل التعليم على ألا تقل في المرحلة الأخيرة عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئة العمال في المهنة التي يتدرج فيها.

يوحي ظاهر النص بوجوب تقاضي المتدرج أجراً في جميع مراحل التدرج، أي أنه ينبغي أن يتقاضى أجراً منذ البداية. ولكن ذلك الفهم النابع من الصياغة المعيبة للنص ليس صحيحاً. ذلك أن الغرض الأساسي من عقد التدرج هو تعلم المهنة أو الصناعة، والعمل الذي يؤديه المتدرج يكون مقابل ذلك التعلم، ومن ثم فإن الأجر ليس من عناصر ذلك العقد. ويتضح ذلك من

---

(١) م ٣٠ عمل.

(٢) وقد صدر القرار الوزاري رقم ٦٧ لسنة ١٩٨٧ في شأن بيان الشروط والأوضاع التي تتبع في التدريب المهني للعمال المتدرجين. أوجب القرار في مادته الأولى تحرير عقد عمل المتدرج من ثلاث نسخ من مكتب القوى العاملة المختص وتسلم نسخة إلى كل من طرفي العقد، وتودع النسخة الثالثة بالمكتب المشار إليه.

(٣) م ٢ من القرار السابق.

التعريف الذي أورده المشرع للعقد[١] وما يجري عليه القضاء[٢] ونصوص التشريع[٣].

وعلى ذلك فإن الأجر غير لازم في عقد التـدرج المهني وخاصة في مراحله الأولى. ولكن صاحب العمل يلتزم بمنح المتدرج أجراً إذا كان هناك اتفاق على ذلك في العقد أو نصت على ذلك قرارات وزير العمل الصادرة باعتماد اقتراحات لجان التدرج المهني بمنح أجر للمتدرجين في مهنة معينة وفي مرحلة من مراحل التدرج خاصة. ويجوز أن يقل أجر المتدرج، في هذه الحالة، عن الحد الأدنى للأجور وذلك في المراحل ما قبل الأخيرة، أما في المرحلة الأخيرة فإن النص قاطع الدلالة في وجوب تقاضي المتدرج أجراً لا يقل عن الحد الأدنى للأجور المحددة لفئات العمال في المهنة التي يتدرج فيها.

أما القانون اللبناني فقد أوجب على رب العمل بعد انهاء الشهرين الأولين من التدريب اللذين يعتبران بمثابة فترة التجربة، أن يدفع إلى المتدرب أجراً يساوي حده الأدنى في المرحلة الأولى، ثلث الأجر العادي للأجير، وفي المرحلة الثانية نصف الأجر وفي المرحلة الثالثة ثلثي الأجر (م ١٩ عمل).

٤ ـ **أهلية إبرام عقد التدرج**: يترتب على اختلاف طبيعة عقد التدرج عن عقد العمل اختلاف الأهلية اللازمة لإبرام كل منهما.

بالنسبة لإبرام عقد العمل فإنه، طبقاً لقانون العمل، يكون العامل البالغ اثنتي عشرة سنة كامل الأهلية، أي له سلطة إبرام العقد وقبض الأجر

---

(١) م ١١ عمل.

(٢) نقض ٤/ ٣/ ١٩٨٠ (السابق).

(٣) حددت المادة الأولى من القانون ١١٩ لسنة ١٩٨١ الحد الأدنى لأجور العاملين بالقطاع الخاص، ثم نصت المادة الثانية على عدم سريان حكم المادة الأولى على العاملين الخاضعين لأحكام التدرج والتدريب المهني والحرفي إلا بعد انقضاء مدة التدرج والتدريب وفقاً لأحكام قانون العمل.

والتقاضي بشأنه. ويجوز للمحكمة بناء على طلب الوصي أو ذي شأن إنهاء عقد العمل الذي يبرمه القاصر لمصلحته أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة. وتقتصر سلطة المحكمة على إنهاء العقد لا إبطاله لأن العقد قد انعقد صحيحاً من شخص يعترف له القانون بأهلية إبرامه[1].

أما عن أهلية إبرام عقد التدرج فتخضع للقواعد العامة في الولاية على المال ومن ثم لا يدخل عقد التدرج في إطار عقد العمل المأذون للقاصر بمباشرته كما رأينا. وطبقاً لتلك القواعد الواردة في القانون المدني إذا كان الصبي مميزاً كانت تصرفاته المالية صحيحة متى كانت نافعة نفعاً محضاً وباطلة متى كانت ضارة ضرراً محضاً أما التصرفات المالية الدائرة بين النفع والضرر فتكون قابلة للإبطال لمصلحة القاصر ويزول حق التمسك بالإبطال إذا أجاز القاصر التصرف بعد بلوغه سن الرشد أو إذا صدرت الإجازة من وليه أو من المحكمة بحسب الأحوال وفقاً للقانون.

وعلى ذلك فإن تحديد الأهلية اللازمة لإبرام عقد التدرج يتوقف على عاملين: الأول، خضوع العقد للقانون المدني أم لقانون العمل الثاني، تحديد طبيعة التصرف عما إذا كان نافعاً نفعاً محضاً أم ضاراً ضرراً محضاً أم دائراً بين النفع والضرر.

بادىء ذي بدء إذا كان عقد التدرج خاضعاً لقانون العمل فإنه لا يجوز إبرامه قبل بلوغ القاصر سن اثنتي عشرة سنة، فقد خطر المشرع تشغيل أو تدريب الصغار قبل هذه السن، ويبطل العقد الذي يبرمه الحدث أو من له الولاية أو الوصاية عليه بطلاناً مطلقاً لتعلق الأمر بالنظام

---

(١) م ٦٢ من المرسوم بقانون رقم ١١٩ لسنة ١٩٥٢ بشأن الولاية على المال. وطبقاً لذلك النص يستطيع القاصر البالغ سن التمييز (السابعة) إبرام عقد العمل دون حاجة إلى إذن وليه أو وصية ويعتبر هذا العقد صحيحاً منتجاً لآثاره. ويسري ذلك الحكم على العاملين الخاضعين لأحكام القانون المدني. أما عن العمال الخاضعين لقانون العمل فإنه يحظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم اثنتي عشرة سنة (م ١٤٤ عمل). ويستثني من ذلك أعمال الفلاحة البحتة (م ١٤٩ عمل).

العام[1]. أما إذا كان عقد التدريب خاضعاً للقانون المدني كما لو كان موضوعه أعمال الخدمة المنزلية أو الفلاحـة البحتة أو كان المتدرج من أفراد أسرة صاحب العمل فإن الأمر يتوقف على تحديد طبيعة التصرف عما إذا كان نافعاً أم ضاراً أم دائراً بين النفع والضرر.

فإذا كان عقد التدرج الذي أبرمه القاصر ضاراً ضرراً محضاً فإنه يكون باطلاً كما لو كان القاصر مريضاً أو كان في استعداده ما ينبىء عن مستقبل أفضل فيما لو انصرف إلى تحصيل العلم أو تضمن العقد شروط مجحفة وضارة بالصبـي دون أن يعود عليه بفائدة. وإذا كان العقد نافعاً نفعاً محضاً فإن القاصر يتمتع بأهلية إبرامه. والقاصر هو بلوغ سن سبع سنوات طبقاً للقانون المدني، و١٢ سنة طبقاً لقانون العمل. ويتحقق ذلك في حالة ما إذا كانت ظروف الصبـي الدراسية والاجتماعية توجب تعلمه مهنة أو صناعة وكان عقد التدرج يرمي إلى تعليم الصغير دون تحميله بأية أعباء أو التزامات مجحفة. وإذا كان عقد بالتدرج دائراً بين النفع والضرر، وهذا هو الغالب، فإنه يلزم لإبرامه صحيحاً بلوغ سن الرشد. وإذا أبرمه القاصر فإنه يكون قابلاً للإبطال لمصلحته. مثال ذلك عقد التدرج الذي يتضمن شرطاً جزائياً يلزم الصبـي المتدرج بأداء تعويض لصاحب العمل في حالة فسخ العقد[2].

أما القانون اللبناني، فينبغي التفرقة بين صاحب العمل والمتدرب:

---

(١) وتنص المادة ٦/جـ من القرار الوزاري رقم ١٩٨٧/٦٧ على عدم إلحاق صبية بالتدريب قبل إتمامهم سن الثانية عشرة.

(٢) وتعبر محكمة النقض عن ذلك: «إذا كان الثابت من الحكم المطعون فيه أن الالتزام الأساسي في العقد سند الدعوى هو تعلم المطعون ضده مهنة ميكانيكا النسيج، فإنه يكون عقد تدريب لا يدخل في نطاق ما أذن القانون للقاصر في إبرامه، على ذلك يخضع للقواعد العامة في قانون الولاية على المال، ولأنه حوى شرطاً جزائياً بإلزام المطعون ضده بأداء تعويض في حالة فسخ العقد لأن العبرة في وصف العقد بوقت نشوئه لا بما قد يسفر عنه تنفيذه فإنه يكون منذ انعقد تصرفاً دائراً بين النفع والضرر وقابلاً للإبطال لمصلحة القاصر». نقض ١٩٨٠/٣/٤ (السابق).

ـ فبالنسبة لصاحب العمل، لا يجوز لمن لم يتم الحادية والعشرين من العمر أن يستخدم متدربين دون السادسة عشرة من العمر (م ١٠). أما إذا كان المتدرب قد بلغ السادسة عشرة، فيكفي أن يكون صاحب العمل بالغاً سن الرشد أي ١٨ سنة.

ولا يجوز لرب العمل المحكوم عليه بالسجن من أجل سرقة أو تزوير أو استعمال المزور أو احتيال أو سوء ائتمان أو من أجل جناية أو جريمة أخلاقية أن يستخدم حدثاً لم يبلغ سن ١٦ سنة (م ١٦).

ـ أما بالنسبة للمتدرب نفسه، فلا يجوز، كقاعدة عامة، أن يقل عمره عن ٨ سنوات ويحظر تشغيل الأولاد أقل من ١٣ سنة في الصناعات الميكانيكية كافة وفي جمع الأعمال المبينة في الملحقين ١، ٢ من قانون العمل. ولا يجوز تشغيل الأحداث (أقل من ١٦ سنة) في الصناعات والأشغال المبينة في الملحق رقم ١ من قانون العمل. ويخضع تشغيلهم في الصناعات والأشغال المبينة في الملحق رقم ٢ لشهادة طبية تثبت مقدرتهم الجسمية للعمل في هذه الصناعات (م ٢٢، ٢٣).

(د) آثار عقد التدرج المهني:

ـ **بالنسبة للعامل المتدرج**، فإنه يلتزم بالعمل لدى صاحب العمل حيث يقوم بالأعمال المتعلقة بالمهنة أو الصناعة التي تعاقد عليها ليتعلمها. ويلتزم أيضاً بإطاعة أوامر صاحب العمل والخضوع لسلطته التنظيمية والتأديبية. ويلتزم المتدرج أخيراً بالمحافظة على أسرار صاحب العمل.

ـ **أما عن التزامات صاحب العمل**، فقد حرص المشرع على تحديدها[1] حتى يكفل الحماية الكافية للصبي ومنع الإضرار به وتعرضه لاستغلال الصانع الذي قد تدفعه الأنانية إلى الإفادة بجهد الصبي دون العناية

(١) القرار ٦٧/ ١٩٨٧ السابق.

بتعليمه أو يعمد إلى إطالة فترة التمرين حتى يستفيد من عمل الصبي دون مقابل حقيقي أو عادل.

بالإضافة إلى التزام صاحب العمل بتحرير عقد التدرج كتابة وإيداع نسخة منه بمكتب القوى العاملة المختص وتحديد مراحل التدريب ودفع الأجر المتفق عليه أو المحدد قانوناً كما عرضنا، فإنه يلتزم بما يلي:

١ ـ إذا تبين لصاحب العمل خلال المرحلة الأولى من تنفيذ العقد عدم صلاحية العامل المتدرج لتعلم المهنة وجب عليه أخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك، وعلى المكتب إعادة توجيه العامل المتدرج إلى المهنة التي تتناسب وقدراته العقلية والجسمانية.

٢ ـ على صاحب العمل أن يقدم إلى مكتب القوى العاملة المختص تقريراً في نهاية كل مرحلة من مراحل تعليم المهنة يفيد اجتياز العامل المتدرج للمرحلة بنجاح. ويجوز لصاحب العمل في حالة عدم اجتياز العامل المرحلة الثانية أو ما يليها بنجاح أن يمنحه فرصه أخرى لإعادة تدريبه في ذات العمل لمدة تتفق والمدة المحددة لهذه المرحلة في العقد على أن يقدم صاحب العمل تقريراً إلى مكتب القوى العاملة المختص عن أسباب عدم اجتياز العامل المتدرج لهذه المرحلة بنجاح.

٣ ـ على صاحب العمل الذي يقوم بالتدريب اتباع ما يأتي: أ ـ أن يحرر كشفاً موضحاً به ساعات التدريب وفترات الراحة بشرط ألا تزيد ساعات التدريب اليومي على ست ساعات وأن يخطر به مكتب القوى العاملة المختص. ب ـ أن يبلغ المكتب المذكور بأسماء المتدرجين والأشخاص المنوط بهم الإشراف على تدريبهم. جـ ـ عدم إجراء التدريب خلال أيام الراحة الأسبوعية أو العطلات الرسمية.

٤ ـ يحظر تدريب الصبية من الذكور أو الإناث على المهن المحظور تشغيلهم فيها طبقاً للقرارات الصادرة في هذا الشأن. ويلتزم صاحب العمل

بما قرره المشرع بشأن توفير السلامة والصحة المهنية للعمال وقواعد تشغيل النساء والأحداث.

٥ ـ يتمتع المتدرجون بجميع المزايا الاجتماعية والثقافية التي يتمتع بها عمال المنشأة.

٦ ـ على صاحب العمل أن ينشيء ملفاً لكل عامل متدرج يودع به صورة العقد ونتائج الاختبارات وما يكون قد حصل عليه العامل من الإجازات.

وعلى مكتب القوى العاملة المختص إنشاء بطاقة لكل عامل متدرج يوضح فيها الاسم والمهنة وتاريخ بدء التدريب ومراحله المختلفة وتدرج الأجر وتقارير نتائج الاختبارات.

٧ ـ يمنح العامل المتدرج في نهاية فترة التدريب شهادة تفيد اجتياز فترة التدريب بنجاح مع تحديد مستوى مهارته على أن تعتمد الشهادة من مديرية القوى العاملة المختصة.

وينص قانون العمل اللبناني على ذلك بقوله: على رب العمل أن يعلم المتدرب تدريجياً وتماماً الفن أو المهنة أو الحرفة الخاصة التي استخدم لأجلها. ويعطي عند انتهاء مدة التدريب شهادة تثبت أهلية المتدرب (م ١٨).

(هـ) انتهاء عقد التدرج المهني:

ينتهي عقد التدرج، في الأصل، بانتهاء مدته. فعقد التدرج من العقود محددة المدة، حيث يستلزم المشرع بيان مدة تعلم المهنة ومراحلها. فبانتهاء المدة المحددة للتعلم ينتهي عقد التدرج. ولا يلتزم صاحب العمل بتشغيل العامل بعد انتهاء التمرين بنجاح، ما لم يتضمن عقد التمرين وعداً بالعمل. وإذا استمر صاحب العمل في استخدام العامل بعد تعلم المهنة أصبح عاملاً

لديه بالأجر وتخضع تلك العلاقة لجميع أحكام قانون العمل بما فيها أحكام عقد العمل الفردي.

وينتهي عقد التدرج قبل انتهاء مدته أما بالفسخ أو بالانهاء. فيجوز للعامل المتدرج أن ينهي عمله بشرط أن يخطر صاحب العمل بذلك قبل ثلاثة أيام على الأقل[1]. وحق العامل في الانهاء يجوز ممارسته في أي وقت ودون أن يستند إلى سبب معين للانهاء. وللعامل المتدرج أن يفسخ العقد إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته سواء فيما يتعلق بتعليمه المهنة أو باداء الأجر أو بوقايته من أخطار العمل. ويختلف الفسخ عن الانهاء في أنه يجوز للمتدرج المطالبة بالتعويض إذا ثبت إخلال صاحب العمل بالتزاماته على نحو يضر بالعامل ويجوز معه فسخ العقد.

ولصاحب العمل أن يفسخ عقد التدرج قبل نهاية مدته إذا ثبت لديه عدم أهلية المتدرج لتعلم المهنة بصورة حسنة، بشرط أخطار العامل قبل ثلاثة أيام على الأقل من تاريخ فسخ العقد[2]. ويتم الاخطار بأي وسيلة دون التقيد بشكل محدد. وعلى صاحب العمل إخطار مكتب القوى العاملة المختص بذلك وتقديم تقرير عن أسباب عدم نجاح المتدرج[3].

ويتمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية في تقدير صلاحية واستعداد العامل لتعلم أصول المهنة بصورة حسنة، ولكنه مقيد بعدم التعسف في استعمال هذا الحق. ويقع على العامل عبء إثبات التعسف وذلك من خلال إثبات صلاحيته واستعداده لتعلم المهنة وإن الفسخ كان لسبب آخر غير مشروع. هنا يلتزم صاحب العمل بتعويض المتدرج عن الفسخ التعسفي للعقد.

---

(١) م ١٤ عمل.

(٢) م ١٤ عمل.

(٣) م ٤، ٥ من القرار ٦٧/ ١٩٨٧.

المطلب الثاني

عقد العمل تحت الاختبار

L'engagement à l'essai

(أ) المقصود بعقد العمل تحت الاختبار:

يتفق العامل وصاحب العمل، أحياناً، بمناسبة إبرام عقد العمل، على فترة الاختبار تسمح لكل منهما بمعرفة مدى ملاءمة العقد له. ففي خلال فترة للاختبار يتمكن العامل من الإلمام بظروف العمل ومدى مناسبته له، كما أن صاحب العمل يتحقق من مهارة العامل الفنية وأمانته ومدى صلاحيته لاداء العمل. وبعد مرور تلك الفترة يحدد كل طرف موقفه، إما الاستمرار في علاقة العمل ويصبح العقد باتاً وإما التخلص منه خلال مدة الاختبار.

يختلف عقد العمل تحت الاختبار عن الاختبار المهني الذي قد يجريه صاحب العمل على العامل، في البداية، قبل أن يتعاقد معه، فهذا الاختبار يتم قبل وجود أية رابطة عقدية. أما في حالة عقد العمل تحت الاختبار فإننا نكون بصدد عقد مكتمل الأركان ولكن يجوز إنهاؤه خلال فترة التجربة.

ويختلف عقد العمل تحت الاختبار عن عقد التمرين أو التدرج، ففي الأخير يفتقد العامل إلى الدراية أو الخبرة ومن ثم يسعى إلى تعلم مهنة أو صناعة معينة، بينما في الأول يفترض إلمام العامل بالعمل وخبرته به إلا أن صاحب العمل يرغب في التأكد من مدى كفاءته وصلاحيته للعمل، أو يريد العامل نفسه الإحاطة بظروف العمل ومدى مناسبته له.

ويختلف عقد العمل تحت الاختبار عن عقد العمل محدد المدة، فهذا الأخير ينعقد باتا منذ البداية ولكن طرفيه يتفقان على تحديد مدة زمنية لانتهاء العقد.

(ب) النص على شرط التجربة في العقد وإثباته:

يرد شرط الاختبار في عقد العمل إما لصالح صاحب العمل الذي يريد التحقق من صلاحية العمل، وإما لصالح العامل الذي يريد التأكد من مدى مناسبة العمل له، وإما لصالح الطرفين معاً. وتكشف عبارات العقد تحت الاختبار، في الغالب، عن الطرف الذي وضع الشرط لصالحه. أما إذا اتفق الأطراف على أن يكون العقد تحت الاختبار دون بيان ما إذا كان الاختبار مقرراً لمصلحة الطرفين أم أحدهما، فإن الشرط يعتبر متفقاً عليه لصالح الطرفين معاً ومن ثم يجوز لأي منهما أن يطلب إنهاء العقد.

والأصل إن عقد العمل ينعقد بـاتـاً، ومن ثم فإن شرط الاختبار لا يفترض وجوده في العقد[1]، وعلى من يدعي أن عقد العمل تحت شرط الاختبار إثبات ذلك. وعند الاتفاق على بند الاختبار فإنه يتم، في الغالب، النص على ذلك صراحة في العقد. وليس معنى ذلك ضرورة أن يكون شرط الاختبار مكتوباً بطريقة صريحة، بل يجوز استخلاصه ضمناً من بنود العقد، ولكن يجب أن يثبت بطريقة لا تدع مجالاً للشك إن إرادة الطرفين قد اتجهت إلى أن يكون العقد تحت شرط التجربة.

وقد ينص المشرع صراحة على قيام التجربة في بعض الحالات. وهذا ما قضي به قانون الموجبات اللبناني في المادة ٦٥٣ إذا قطع الأجير عهداً بأن يشتغل كعامل أو كخادم أو مستخدم في مخزن أو في دكان أو في محل عام فإن الخمسة عشر يوماً الأولى تعد كزمن تجربة يحق فيها لكل من الفريقين أن يلغى العقد إذا شاء من غير أن يدفع تعويضاً وإنما يجب أداء الأجر المستحق للأجير وإبلاغه الصرف من الخدمة قبل الفسخ بيومين. ذلك كله ما لم يكن عرف المحل أو الاتفاق يقضي بغير ما تقدم.

ويمكن استخلاص قيام شرط الاختبار مما يجري عليه العمل في المهنة

(١) وقد قضى مجلس العمل التحكيمي في بيروت بأنه في العقود المحددة المدة لا يمكن افتراض مدة التجربة فرضاً. في ١٠/ ٧/ ١٩٦٤ فرح أبـي راشد ملحق ٢ ص ١٦٨.

أو الحرفة، أي أن العادات قد تقوم في إيجابه مقام رضاء الطرفين[1]. ولكن حداثة الصناعة التي التحق بها العامل لا تنبىء بذاتها عن قيام شرط الاختبار. ويجوز أن يرد الشرط في لائحة نظام العمل أو في عقد جماعي منظم للعمل، فمن المقرر أن عقد العمل الفردي يتقيد بشروط عقد العمل الجماعي.

ويتم إثبات شرط التجربة طبقاً للقواعد الخاصة بإثبات عقد العمل. يستطيع العامل، في حالة عدم وجود عقد مكتوب، أن يثبت عقد العمل تحت شرط الاختبار بكافة طرق الإثبات. ولا يجوز للعامل، إذا كان عقد العمل مكتوباً، إثبات عكس الكتابة إلا بالكتابة. أما صاحب العمل فلا يمكنه إثبات العقد إلا بالكتابة.

وإذا ثار الشك حول وجود الشرط ينبغي الرجوع إلى الأصل العام وهو خلو العقد من شرط الاختبار أي أن العقد يكون باتاً. ولا يتقيد القاضي بالتسمية الخاطئة التي قد يصف المتعاقدان بها العقد. كما لو تم وصف عقد العمل تحت الاختبار بأنه عقد تمرين. ويجب على القاضي إعطاء العقد وصفه الصحيح بحسب ظروف التعاقد وشروط وقصد المتعاقدين[2].

(جـ) مدة الاختبار:

تتحدد مدة الاختبار بحسب المصدر الذي نشأ منه الشرط: لائحة نظام العمل، عقد العمل الجماعي، عقد العمل الفردي. ويتم تحديد مدة التجربة، غالباً، في عقد العمل الفردي. وتتفاوت تلك المدة بحسب ظروف المتعاقدين.

ويتمتع الأطراف، في الأصل، بحرية تحديد مدة الاختبار. ولكن المشرع قيد هذه الحرية بوضع حد أقصى لتلك المدة فأوجب ألا تزيد على

---

(١) وذلك استناداً إلى المادة ٣٧١ موجبات التي توجب على القاضي أن يعتد من تلقاء نفسه بالبنود المرعية عرفاً، وإن كانت لم تذكر صراحة في نص العقد.

(٢) نقض ٢٤/ ٢/ ١٩٧٦ س ٢٧ ص ٤٨٨.

ثلاثة أشهر[1]. ويتعلق هذا التحديد بالنظام العام. فإذا اتفق الأطراف على مدة أطول للاختبار بطال الاتفاق فيما يتعلق بالزيادة، ويتم إنقاص مدة الاختبار إلى ثلاثة أشهر.

ويجوز الاتفاق على حد أدنى لمدة الاختبار بقصد التأني في اتخاذ القرار فيما يتعلق بصلاحية العامل أو العمل. ولا يجوز إنهاء العقد قبل انقضاء تلك المدة[2]. وإذا أغفل الأطراف تحديد مدة الاختبار رغم الاتفاق على أن يكون العقد تحت الاختبار فإن المدة تكون الحد الأقصى المحدد قانوناً أي ثلاثة أشهر.

ورغبة من المشرع في سد باب التحايل أمام أصحاب الأعمال، حظر تعيين العامل تحت الاختبار أكثر من مرة واحدة لدى نفس صاحب العمل. فلا يجوز تجديد مدة الاختبار حتى لو كانت المدة الأولى المتفق عليها تقل عن ثلاثة أشهر. ولا يجوز إعادة تعيين العامل من جديد لدى نفس صاحب العمل مع اشتراط مدة للاختبار. وإذا حدث ذلك اعتبر العقد الجديد باتاً أي عقد عمل خال من الشرط ويكون العقد غير محدد المدة.

والحظر السابق منوط بوحدة العمل الذي استخدم العامل لإدائه لدى نفس صاحب العمل. أما إذا ثبت عدم صلاحية العامل لإداء العمل المتفق

---

(١) م ٣١ عمل. ويستشف ذلك من م ٧٤/ ٢ عمل لبناني. وذلك حتى لا يعمد أصحاب الأعمال إلى إطالة المدة كي يمكن إنهاء العقد دون أخطار أو مسؤولية.
ويعاقب صاحب العمل أو المدير المسؤول عن المنشأة الذي يخالف حكم ذلك النص بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرة جنيهات وتتعدد الغرامة بقدر عدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة. وتضاعف الغرامة في حالة العود. ولا يجوز الحكم بوقف تنفيذ العقوبة أو النزول عن الحد الأدنى للعقوبة لأسباب تقديرية (م ١٧٠، ١٧٥ عمل).

(٢) وإذا تم إنهاء العقد قبل انقضاء هذه المدة بغير مسوغ مشروع كان ذلك خطأ يرتب المسؤولية العقدية طبقاً للقواعد العامة.

عليه فلا مانع من الاتفاق على شرط التجربة للقيام بعمل جديد مغاير لدى صاحب العمل ذاته، إلا أنه ينبغي أن يختلف العمل الجديد اختلافاً جوهرياً عن العمل السابق، أما إذا كان هناك تماثل أو تقارب بين العملين فإن ذلك ينبىء عن قصد التحايل على القانون، ويكون العقد الجديد باتاً وغير محدد المدة.

ويبدأ حساب مدة الاختبار من وقت مباشرة العامل للعمل فعلاً وليس من وقت إبرام العقد. ويقف سريان مدة الاختبار خلال فترة مرض العامل أو غلق المنشأة، ثم تمتد المدة بمقدار فترة وقف العمل. وكان المنطق يقضي بأن تجنيد العامل خلال فترة الاختبار يؤدي إلى وقف سريان تلك الفترة إلا أن المشرع رتب على تجنيد العامل اعتبار فترة الاختبار قد قضيت بنجاح ليصبح العقد باتاً[1].

(د) مصير عقد العمل تحت الاختبار:

إذا انقضت فترة الاختبار دون أن يستخدم أي من الطرفين حقه في إنهاء علاقة العمل، فإن تلك العلاقة تستمر لتصبح عقد عمل بات لمدة غير محددة ما لم يتفق الأطراف على أن يكون محدد المدة. ويخضع العقد بعد ذلك في إنهائه لقواعد إنهاء عقد العمل الفردي. مؤدي ذلك انه بانقضاء فترة التجربة بنجاح فإن العقد يستمر في النفاذ وترتيب آثاره كاملة وبأثر رجعي منذ انعقاد العقد[2] كما لو كان قد أبرم باتاً منذ البداية. ومن ثم فإن أقدمية العامل واستحقاقه للعلاوات الدورية تحتسب منذ إبرام العقد وليس من وقت انتهاء التجربة.

---

(١) م ٤٣ من القانون ١٢٧ لسنة ١٩٨٠ ـ نقض ١٩/ ٣/ ١٩٨٤ طعن ٨٧٦ س ٤٨ق.

(٢) ذلك أن عقد العمل تحت الاختبار هو عقد عمل معلق على شرط فاسخ هو عدم نجاح التجربة. ويرى البعض أنه معلق على شرط واقف، ويرى البعض أنه عقد تمهيدي مؤقت وغير مسمى. وتقتصر أهمية هذا الخلاف على الصعيد النظري فقط.

يستطيع العامل أن يستعمل حقه في إنهاء عقد العمل خلال فترة الاختبار دون أية قيود على هذا الحق. ويجوز لصاحب العمل كذلك إنهاء العقد خلال ذات الفترة إذا تبين له عدم صلاحية العامل. ولا يلزم للإنهاء أخطار الطرف الآخر مقدماً بهذا الإنهاء.

وجدير بالذكر أن فكرة الصلاحية لا تقتصر على تقدير كفاءة العامل وإنتاجه بل تمتد لتشمل حسن الخلق والتعاون والأمانة والثقة وغير ذلك من الأمور التي تكون موضعاً لتقدير صاحب العمل، إلا أنه ينبغي أن يكون هذا التقدير متفقاً مع السلوك المألوف للشخص المعتاد.

ولكن ينبغي ألا يتعسف صاحب العمل في استعمال حقه في إنهاء العقد لعدم صلاحية العامل، ذلك أن هذا الحق يخضع كسائر الحقوق لنظرية التعسف مما يستوجب بسط رقابة القضاء للتحقق من مشروعية هذا الاستعمال والحكم بالتعويض في حالة ثبوت التعسف. ويلتزم العامل بإثبات هذا التعسف. ويكون الإنهاء تعسفياً إذا كان بسبب لا يتعلق بالصلاحية كما لو رفضت العاملة بعض المطالب الشخصية بصاحب العمل أو تعلق الإنهاء بسبب عقيدة دينية أو فكر سياسي.

الفصل الثاني
التراضي على عقد العمل

ينقسم هذا الفصل إلى أربعة مباحث نتناول فيها على التوالي: طرفا عقد العمل وأهليتهما في إبرامه، مضمون التراضي وصحته، إثبات عقد العمل، بطلان عقد العمل.

المبحث الأول
طرفا عقد العمل وأهليتهما في إبرامه

المطلب الأول
طرفا عقد العمل

إن طرفا عقد العمل هما صاحب العمل من جهة والعامل من جهة أخرى.

الفرع الأول صاحب العمل

يقصد بصاحب العمل كل شخص طبيعي أو اعتباري يستخدم عاملاً أو أكثر لقاء أجر[1]. فصاحب العمل يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً أي فرداً من أفراد الناس، وقد يكون شخصاً اعتبارياً كشركة أو جمعية أو مؤسسة، ما دام يمارس نشاطاً ويستعين في سبيل تحقيق ذلك النشاط بجهود أشخاص طبيعيين يعملون تحت إشرافه لقاء أجر.

ولا يشترط أن يكون صاحب العمل محترفاً للمهنة التي يعمل بها العامل، حيث يقوم عقد العمل ولو كان صاحب العمل يحترف حرفة غير تلك التي يستخدم فيها العامل. ويخضع العقد لقانون العمل ولو لم يتخذ صاحب العمل من العمل الذي يمارسه حرفة له. ومن ثم تسري أحكام قانون العمل على جميع عقود العمل سواء أكان أصحاب الأعمال يتخذون هذه الأعمال مهنة لهم أم لا، ذلك أن القانون لم يتطلب أي شروط في صاحب العمل. فمن يستخدم عدداً من الفنيين للقيام بعمل معين، ولو لم تتوافر لديه الدراية الفنية بهذا العمل، فإنه يعد صاحب عمل طالما انه يتولى الإشراف من الناحية الإدارية والتنظيمية. كمن يستخدم عمال بناء لتشييد منزله.

---

(١) المادة الأولى من قانون العمل.

ويستوي أن يهدف صاحب العمل إلى تحقيق الربح أو لا يهدف إلى ذلك. فلم يقيد المشرع عبارة صاحب العمل بأي وصف، ومن ثم لا يشترط أن يكون العمل لقصد الحصول على ربح، لذا تسري أحكام عقد العمل الفردي على من تستخدمهم الهيئات الخيرية والثقافية والدينية والنقابات ومعاهد التعليم الحر والنوادي الاجتماعية والرياضية.

ولقد استقر قضاء النقض على أن علاقة الكاهن أو القس بالهيئة الكنسية علاقة عمل تخضع لأحكام قانون العمل، ذلك أن القانون لم يفرق بين العمل الجسماني والعمل العقلي أو الروحاني. فرجال الدين العاملين بالكنيسة يخضعون لتبعية البطريرك وإشرافه والذي له حق الرقابة وتوقيع الجزاءات الدينية على اختلاف أنواعها. ويسري قانون العمل طالما كان رجل الدين يؤدي عمله مقابل أجر مهما كان نوعه.

وينبغي التمييز بين صاحب العمل والمدير المسؤول. فصاحب العمل يمكن أن يكون شخصاً طبيعياً أو معنوياً أما المدير المسؤول فلا بد وأن يكون شخصاً طبيعياً حيث يتولى السلطة والإشراف على العاملين بالمشروع أو المنشأة ويحدد خطة العمل وكيفية تنفيذها. ويحدث الخلط غالباً بين الصفتين في حالة المنشآت الفردية، حيث يكون صاحب المنشأة في الغالب، هو المدير المسؤول عنها. أما في حالة الشخص المعنوي كالشركات والجمعيات والهيئات فإن صاحب العمل أي الشخص المعنوي يختلف عن الشخص الطبيعي الذي يتولى مهمة الإدارة. وصاحب العمل هو المتعاقد مع العامل ويتحمل بالالتزامات تجاه العامل سواء تلك الناشئة عن العقد أو القانون أما المدير المسؤول فيتولى الإدارة والسلطة على العمال بوصفه ممثلاً عن الشخص المعنوي، ولا يلتزم المدير مدنياً بالالتزامات الناتجة عن عقود العمل، إلا أنه يسأل جنائياً عن مخالفة أحكام قانون العمل لأن القواعد العامة في القانون الجنائي تحول دون مسؤولية الشخص المعنوي.

يتضح من ذلك أن صاحب العمل هو الذي يجمع بين يديه الوظائف

المعتادة من الناحية القانونية أو الاقتصادية، كالتعاقد مع العامل والسلطة عليه والسلطة الاقتصادية على المشروع والالتزام بدفع الأجر. ولكن تحديد صاحب العمل يثير صعوبة في بعض الحالات:

- يتعاقد العامل أحياناً مع شركة تتمتع بشخصية معنوية مستقلة إلا أنها تخضع لرقابة وسيطرة شركة أخرى من الناحية الاقتصادية. إن صاحب العمل، في هذه الحالة، هو الشركة التي تعاقدت مع العامل وتتولى الوفاء بالأجرة وتستفيد بالفعل من عمل العامل وتتولى سلطة التوجيه والرقابة عليه. وإذا تمت تجزئة وظائف صاحب العمل، كما لو قام شخص باختيار العامل والتعاقد معه، وتمتع آخر بالسلطة والتزم بدفع الأجر، وكان هناك ثالث هو المستفيد المباشر واقعياً من عمل العامل، فإن صاحب العمل يكون الشركة التي تملك سلطة إصدار الأوامر للعامل والتي يلتزم تجاهها بتقديم حساب عن عمله ولو لم تكن هي المستفيدة المباشرة من عمل العامل أو لم تكن هي التي تعاقدت معه أو تدفع له الأجر.

ولكن ينبغي الاعتداد بالوحدة الاقتصادية لمجموعة الشركات في حالة ما إذا كنا بصدد مشروع كبير وتم تقسيمه إلى عدة أشخاص معنوية بهدف التحايل على القانون للتهرب من الأحكام الآمرة لقانون العمل. ويبدو ذلك بوضوح في حالة تداخل واختلاط الشركات، بالرغم من تعدد الشخصية المعنوية، على نحو يصعب على العامل الفصل بينها. ويتحقق ذلك في حالة وحدة المركز الرئيسي والأوراق والمكاتبات وإدارة شؤون الأفراد والخطوط التليفونية وتداخل الأنشطة والمصالح.

- وتثور صعوبة تحديد صاحب العمل في حالة ندب العامل إلى جهة أخرى. تظل صفة صاحب العمل، في الأصل، للجهة التي ندبت العامل حتى لو كانت الجهة المنتدبة تتولى دفع الأجر وتمارس عليه سلطاتها. وتصبح الجهة المنتدبة صاحبة العمل إذا أبرمت عقد عمل جديد مع العامل. ويوقف عقد عمله مع الجهة الأولى لحين انتهاء الندب.

ـ وبالنسبة للمقاول من الباطن فهو صاحب العمل بالنسبة للعمال الذين يستخدمهم لإنجاز عملية المقاولة من الباطن بالرغم من أن العملية تتم داخل موقع عمل المقاول الأصلي، ذلك أن المقاول من الباطن هو الذي يختار العمال ويدفع أجورهم ويتولى الإشراف والإدارة عليهم. ومع ذلك فإن المشرع، ضماناً لحصول هؤلاء العمال على أجورهم، قرر أحقيتهم في مطالبة كل من المقاول الأصلي ورب العمل مباشرة بحقوقهم بما لا يجاوز القدر الذي يكون مديناً به أياً منهم تجاه المقاول من الباطن. ويكون المقاول من الباطن مسؤولاً بالتضامن مع صاحب العمل عن الوفاء بالالتزامات التي يفرضها قانون العمل[١].

الفرع الثاني

العامل

العامل هو كل شخص طبيعي يعمل لقاء أجر لدى صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه[٢]. فالعامل لا يكون إلا شخصاً طبيعياً أي لا يمكن أن يكون شخصاً معنوياً، ذلك أن الغاية من قانون العمل هي حماية الطابع الإنساني والاجتماعي للعمل، ومن ثم فهو لا يسري إلا على العامل كإنسان.

وقد ورد وصف العامل مطلقاً ومن ثم فهو ينطبق على كل من يعمل في خدمة صاحب عمل لقاء أجر أياً كان نوعه، وبغض النظر عن نوع العمل الذي يقوم به أو درجته أو مدى ارتقائه في السلم الوظيفي، أو مركزه الاجتماعي أو ظروفه الاقتصادية ومدى ثقافته، ويستوي في ذلك العمل المادي أو العمل الذهني.

يكفي للخضوع لقانون العمل توافر عنصري التبعية في أداء العمل، واقتضاء الأجر في مقابله، وذلك أياً كانت طبيعة ونوع هذا العمل، وأياً كانت تسمية من يقوم به (عامل، موظف، مستخدم)، ذلك أن قانون العمل لا يفرق بين طوائف العمال.

---

(١) م ٦٦٤/١ مدني، م ٨ عمل.

(٢) المادة الأولى من قانون العمل.

المطلب الثاني
أهلية إبرام عقد العمل

نبدأ بدراسة أهلية صاحب العمل، ثم أهلية العامل.

الفرع الأول
أهلية صاحب العمل

لم يتضمن قانون العمل قواعد خاصة لتنظيم أهلية صاحب العمل لإبرام عقد العمل، لذا يتم تطبيق القواعد العامة في الأهلية.

ويعتبر إبرام عقد العمل من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، ذلك أن صاحب العمل يحصل على العمل مقابل الأجر. وبناءً على ذلك إذا أبرم الصبي غير المميز عقد العمل فإنه يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً. ويكون العقد قابلاً للإبطال لمصلحة القاصر إذا أبرمه الصبي المميز. ويكون العقد صحيحاً إذا أبرمه صاحب العمل البالغ سن الرشد أي واحد وعشرون سنة في مصر، و١٨ سنة في لبنان[١].

ويتمتع القاصر كرب العمل بأهلية إبرام عقد العمل في الأحوال التي يعترف له القانون بأهلية معينة وفي حدودها. فإذا كان القاصر، في مصر، البالغ سن الثامنة عشر من عمر مأذوناً في القيام بأعمال الإدارة والتجارة، أمكنه إبرام عقد العمل كرب عمل فيما يتعلق بهذه الإدارة أو التجارة. وللقاصر البالغ سن السادسة عشر أن يبرم عقود عمل في حدود الأموال التي اكتسبها من عمله الخاص[٢].

وطبقاً للمادة ٢١٧ موجبات لبناني يجوز الإذن للصبي المميز الذي لم يبلغ سن الرشد في ممارسة التجارة أو الصناعة، ويعامل كمن بلغ سن الرشد في دائرة تجارته وعلى قدر حاجتها. ومن ثم فإن هذا الصبي يستطيع استخدام

---

(١) م ١١١ مدني ـ م ٢١٦ موجبات.

(٢) م ١١٢ مدني، م ٦٣ من قانون الولاية على المال.

عمال لمعاونته في ممارسة تجارته أو صناعته، ويكون عقد العمل الذي يبرمه، في هذه الحالة، صحيحاً.

الفرع الثاني
أهلية العامل

(أ) أهلية العامل في القانون اللبناني:

يعتبر عقد العمل، بالنسبة للعامل، من التصرفات الدائرة بين النفع والضرر، لذا ينبغي، كقاعدة عامة أن يكون بالغاً سن الرشد.

وبالنسبة للقاصر أو المحجور عليه فلا يجوز له إبرام عقد العمل وحده، بل يلزم مساعدة أو تصريح من له الولاية عليه (م ٦٢٦/ ٢ موجبات). فإذا انفرد القاصر أو المحجور عليه أو وليه بإبرام عقد العمل كان العقد قابلاً للإبطال.

ويقع عقد العمل باطلاً بطلاناً مطلقاً في حالة العامل القاصر الذي لم يبلغ الثامنة من عمره ولو أجازه وليه (م ٢٢ عمل)[١].

ويحظر تشغيل الأولاد (أقل من ١٣ سنة) في الصناعات الميكانيكية كافة، وفي الأعمال المبينة في الملحقين ١، ٢ من قانون العمل. ويحظر تشغيل الأحداث (من ١٣ : ١٦ سنة) في الصناعات والأشغال المبينة في الملحق ١ من قانون العمل.

(ب) أهلية العامل في القانون المصري:

خرج المشرع المصري على القواعد العامة فيما يتعلق بأهلية العامل لإبرام عقد العمل. تضمن قانون الولاية على المال حكماً خاصاً في هذا الصدد مؤداه الاكتفاء بمجرد التمييز[٢]. فيستطيع القاصر البالغ السابعة من

(١) قارن م.ع.ت جبل لبنان في ١٤/١١/١٩٤٩، فرح أبي راشد ص ٤٥٨.
(٢) م ٦٢.

عمره أن يبرم بنفسه عقد العمل بصفته عاملاً دون حاجة إلى إذن من وليه أو وصيه. مفاد ذلك أن الصبي المميز يكون أهلاً أهلية كاملة لإبرام عقد العمل.

ولكن قانون العمل تضمن حكماً خاصاً مؤداه حظر تشغيل أو تدريب الصبية قبل بلوغهم اثنتي عشرة سنة[١]. مؤدى ذلك أن عقد عمل القاصر الذي لم يبلغ الثانية عشرة يكون باطلاً بطلاناً مطلقاً لمخالفته حكم متعلق بالنظام العام. وينبغي ملاحظة أن هذا الحكم يسري فقط على عقود العمل الخاضعة لقانون العمل. أما عقود العمل غير الخاضعة لقانون العمل وتلك المتعلقة بعمال الفلاحة البحتة[٢] فيكون سن الأهلية سبع سنوات. مؤدى ذلك أن عقد العمل الذي يبرمه صبي في سن السابعة يكون صحيحاً خارج نطاق قانون العمل، وبالنسبة للعقد الخاضع لقانون العمل فإنه يقع صحيحاً إذا أبرمه القاصر البالغ سن الثانية عشرة.

ولكن المشرع خشي أن يسيء القاصر تقدير الأمور، فأجاز لولي أمر القاصر أو وصيه أو لأي ذي شأن أن يطلب من المحكمة إنهاء العقد رعاية لمصلحة القاصر أو مستقبله أو لمصلحة أخرى ظاهرة، كما لو كان القاصر مريضاً أو كان في استعداده ما ينبىء بمستقبل أفضل فيما لو انصرف إلى تحصيل العلم أو الاشتغال بفن من الفنون، وكلما كان للقاصر مجال في أن يحسن أجره ومركزه إذا اشتغل بمهنة أخرى[٣]. في مثل هذه الحالات تستطيع المحكمة أن تنهي العقد الذي أبرمه القاصر بنفسه ولا تبطله لأن العقد أبرم صحيحاً من شخص يعترف له القانون بأهلية كاملة في إبرامه.

---

(١) م ١٤٤ عمل.

(٢) م ١٤٩ عمل.

(٣) م ٦٢ والمذكرة الإيضاحية لقانون الولاية على المال.

المبحث الثاني

مضمون وصحة التراضي على عقد العمل

(أ) مضمون التراضي:

ينعقد عقد العمل بالتراضي بين طرفيه. ويتم التراضي بتلاقي إرداتي صاحب العمل والعامل على أن يعمل الثاني تحت إدارة وإشراف الأول لقاء أجر. وينبغي تطابق الإرادتين وفقاً للقواعد العامة. ويصدر الإيجاب عادة من

ويصدر الإيجاب عادة من صاحب العمل أو وكيله، ويختلف الإيجاب عن مجرد الإعلان أو النشر عن طلب عمال. فالإيجاب لا يتوافر إلا إذا كان موجهاً إلى شخص معين بالذات ويتضمن المسائل الجوهرية للعقد كطبيعة العمل والأجر. أما الإعلان فهو مجرد دعوة إلى التفاوض ومن ثم يستطيع صاحب العمل أن يجري مقابلة مع المتقدمين للعمل لاختيار أفضل العناصر، ويمكنه رفض التعاقد دون إبداء الأسباب، إلا أنه ينبغي خلو سلوك صاحب العمل من أي مخالفة لمبدأ حرية العمل كالتفرقة العنصرية بسبب الجنس أو اللون أو الانتماء السياسي أو النقابي.

ويتمتع الطرفان في الأصل، بحرية تحديد مضمون عقد العمل، إلا أن هذه الحرية مقيدة بعدم الخروج على نصوص قانون العمل الآمرة ما لم ينطوي ذلك على تحقيق مصلحة أكبر للعامل.

ويتفق المتعاقدان، غالباً، على المسائل الجوهرية كبيان الأجر ونوع العمل ومدة العقد مع ترك التفاصيل الأخرى إلى لائحة تنظيم العمل أو عقود العمل الجماعية. ولا يؤدي عدم تحديد المسائل الجوهرية في العقد إلى بطلانه، ذلك أن المشرع تكفل ببيان طريقة تنظيم أي من عناصر العقد الأساسية كالأجر أو العمل أو المدة.

(ب) عيوب الرضاء:

لم يتضمن قانون العمل أحكاماً خاصة بشأن عيوب الإرادة في عقد

العمل، لذلك يتم إعمال القواعد العامة المقررة في القانون المدني. والعيوب التي تشوب الرضاء وتجعل العقد قابلاً للإبطال هي الغلط والتدليس والإكراه والاستغلال.

يكون العقد قابلاً للإبطال إذا شاب رضاء أحد طرفيه غلطاً جوهرياً. وقد يقع الغلط الجوهري في ذات العامل أو صاحب العمل أو في صفة من صفاته، إذا كانت تلك الذات أو هذه الصفة هي السبب الرئيسي في التعاقد. ويندر توافر الغلط في ذاته، بل يتم ذلك من خلال التدليس الدافع إلى التعاقد، أي لجوء أحد الطرفين إلى حيل جسيمة بحيث لولاها لما أبرم الطرف الثاني العقد. مثال ذلك إدلاء العامل ببيانات غير صحيحة في طلب الاستخدام.

يؤدي الإكراه إلى إبطال العقد في حالة استعمال وسائل إكراه تهدد بخطر محدق وتحدث رهبة في النفس. ولكن الحاجة للمال لا تعتبر من قبيل الإكراه، إذ يستطيع العامل الامتناع عن التوقيع على عقد لم يرتض شروطه، ولو كانت ظروف العامل وحاجته لتأمين معاشه جعلته يقبل شروطاً مرهقة.

المبحث الثالث

إثبات عقد العمل

تختلف قواعد إثبات عقد العمل بحسب ما إذا كان العقد خاضعاً لقانون العمل أم للقانون المدني في مصر. أما القانون اللبناني فلا يقيم تلك التفرقة، ومن ثم يتم إثبات عقد العمل طبقاً للقواعد العامة في الإثبات (م ١٢ عمل)[1]، أي مثل عقد العمل الخاضع للقانون المدني في مصر.

---

(١) م.ع.ت بيروت رقم ٦٤٧ في ٢١/ ١١/ ١٩٥٢ حاتم ١٨ ص ٤٢.
م.ع.ت جبل لبنان رقم ٨٣ في ٢٥/ ٥/ ١٩٥٥ أبـي راشد ص ٤٦٢.

(أ) إثبات عقد العمل الخاضع للقانون المدني:

تخضع هذه العقود للقواعد العامة في الإثبات. فإذا زادت قيمة أجر العامل على مائة جنيه[1] في مصر (٤٠٠٠٠ ليرة في لبنان) وجب إثبات عقد العمل بالكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار الطرف الآخر أو اليمين. ونفس الحكم بالنسبة للعقد غير محدد القيمة كشأن العقود غير محددة المدة. ويستوي في ذلك أن يكون المكلف بالإثبات هو العامل أو صاحب العمل.

ولا يجوز إثبات عقد العمل، في الصورة السابقة، بغير الكتابة إلا في الحالات الاستثنائية التي حددها قانون الإثبات، وهي وجود مبدأ ثبوت بالكتابة أو فقد السند الكتابي لسبب أجنبي لا يد للدائن فيه أو وجود مانع مادي أو أدبي يحول دون الحصول على دليل كتابي[2].

وحرصاً على مصلحة العامل، الذي يصعب عليه في كثير من الحالات الحصول على كتابة لإثبات العقد، جرى العمل على التوسع في مفهوم الاستثناءات السابقة، حيث يجوز الإثبات بالبينة والقرائن وكافة الطرق. فعلاقة التبعية بين العامل وصاحب العمل تعد، في أغلب الأحيان، مانعاً أدبياً يحول دون الحصول على الكتابة. ويعد كذلك أيضاً جريان العمل المهني أو الحرفي على عدم اللجوء لكتابة عقد العمل لإثباته. ويعد بيان المستحقات الذي يتسلمه العامل شهرياً من قبيل بداية الثبوت بالكتابة.

والأصل أن عقد العمل يعتبر عملاً مدنياً ومن ثم يخضع للأحكام السابقة. ولكن إذا كان صاحب العمل تاجراً وأبرم عقد العمل لأغراض وحاجات تجارته فإن العقد يعتبر تجارياً بالنسبة لصاحب العمل ويجوز للعامل إثباته بكافة الطرق مهما كانت قيمته، اعمالاً لمبدأ حرية الإثبات في التصرفات التجارية. أما صاحب العمل فإنه يتقيد بقواعد الإثبات المدنية لأن العقد يعتبر مدنياً بالنسبة للعامل. ومن ثم ليس لصاحب العمل إثبات العقد أو

---

(١) م ٧ من القانون ٢٣/ ١٩٩٢ التي عدلت النصاب من عشرين جنيهاً إلى مائة جنيه.

(٢) م ٦٠، ٦٢، ٦٣ من قانون الإثبات ٢٥/١٩٦٨.

الوفاء بالأجر، متى زادت قيمته على مائة جنيه إلا بالكتابة وما يقوم مقامها.

(ب) إثبات عقد العمل الخاضع لقانون العمل:

استلزم المشرع[1] **كتابة عقد العمل**، فنص على ضرورة أن يكون العقد ثابتاً بالكتابة. والكتابة هنا شرط للإثبات وليست ركناً للانعقاد لأن عقد العمل من العقود الرضائية ولا يشترط لانعقاده شكل خاص.

ويجب تحرير عقد العمل من ثلاث نسخ لكل من الطرفين نسخة والثالثة لمكتب التأمينات الإجتماعية المختص، وذلك لضمان قيام صاحب العمل بالتأمين على العمال. ويجب أن يتضمن العقد المكتوب على الأخص البيانات الآتية: اسم صاحب العمل وعنوان محل العمل، اسم العامل ومهنته ومحل إقامته وما يلزم لإثبات شخصيته، طبيعة ونوع العمل محل التعاقد، الأجر المتفق عليه وطريقة وموعد ادائه وكذلك سائر المزايا النقدية والعينية المتفق عليها. وينبغي تحرير العقد باللغة العربية ويجوز تحرير العقد بلغة أجنبية إلى جانب اللغة العربية. وفي حالة الخلاف يعتد بالمحرر العربي.

وتوفير الكتابة على النحو السابق من مسؤولية صاحب العمل. ولا يترتب على إغفالها بطلان العقد[2]. ولكن لا يجوز لصاحب العمل إثبات العقد أو أي من البيانات السابقة بغير الكتابة، فلا يجوز له إثبات ما يدعيه من حقوق أو التزامات على عاتق العامل إلا عن طريق الكتابة أو ما يقوم مقامها من إقرار أو يمين ومع مراعاة ما يرد من استثناءات طبقاً لقواعد الإثبات. وليس له إثبات العقد أو أي شرط من شروطه بطريق البينة أو القرائن ولو كانت قيمة العقد أقل من مائة جنيه. ولكن ذلك الحكم لا يتعلق بالنظام العام. فإذا لم يعترض العامل على إثبات العقد بغير الكتابة فإن ذلك يعد

---

(١) م ٣٠ عمل مصري.

(٢) ويعاقب صاحب العمل أو المدير المسؤول عن المنشأة الذي يخالف ذلك الحكم بغرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تزيد على عشرة جنيهات وتتعدد بتعدد العمال الذين وقعت بشأنهم المخالفة، وتضاعف في حالة العود. م ١٧٠ عمل.

قبولاً ضمنياً له. وإذا أقر العامل بوجود العقد أو بشروطه المتنازع عليها عد ذلك تنازلاً ضمنياً عن التمسك بإثباته وشروطه بالكتابة.

ويجوز للعامل[1] في حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب أن يثبت وجود هذا العقد والشروط التي انعقد بها بكافة طرق الإثبات القانونية مثل البينة والقرائن أياً كانت قيمة العقد. ويجوز للمحكمة التحقق مما يدعيه العامل عن طريق التحقيق أو ندب خبير محاسبي بمناسبة النزاع حول الأجر وعناصره. أما إذا وجد عقد مكتوب فليس للعامل أن يثبت ما يخالفه أو ما يجاوزه إلا بالكتابة ولو كانت قيمة العقد أقل من عشرين جنيهاً. إلا إذا كان العقد تجارياً بالنسبة لصاحب العمل فيجوز للعامل إثبات ما يخالف الكتابة بأية طريقة من طرق الإثبات.

والجديد بالذكر إنه إذا رخصت المحكمة للعامل في إثبات ما يدعيه بغير طريق الكتابة فإنه يجوز لصاحب العمل أن ينفي ذلك بهذا الطريق ذاته[2].

ولتيسير الإثبات على العامل في حالة عدم وجود عقد مكتوب، فإن المشرع قد ألزم صاحب العمل بإنشاء ملف لكل عامل[3] يتضمن بياناته ومحاضر التحقيق والجزاءات وتقارير رؤسائه وأوراق خدمته. ويجوز للعامل الاستفادة من هذا الملف كدليل لصالحه ضد صاحب العمل، بينما لا يصلح هذا الملف وما يتضمنه من بيانات حجة من صاحب العمل على العامل لأنه ليس من إعداده ولا سلطة له في الرقابة على صحته. ويستطيع العامل الاستعانة بعده وسائل أخرى لإثبات عقد العمل أو شروطه مثل بطاقة العمل، وأخطار صاحب العمل بإصابة العمل المتعلقة بالعامل، وسجل الأجور الموجود بالمنشأة.

---

(١) ولورثته أيضاً.
(٢) وذلك إعمالاً للمادة ٦٩ إثبات.
(٣) م ٥٥ عمل.

ويعد إثبات علاقة العمل من مسائل الواقع التي تستقل محكمة الموضوع بتقديرها ولا معقب عليها طالما استندت إلى أسباب سائغة لها أصلها الثابت بالأوراق. والجدير بالذكر أن الحكم الجنائي البات الصادر بشأن نفي أو قيام علاقة العمل يحوز الحجية أمام القضاء المدني. فإذا أقام الحكم الجنائي قضاءه على انتفاء علاقة العمل فإنه يكون قد فصل في قضائه فصلاً لازماً في واقعة هي الأساس المشترك بين الدعويين المدنية والجنائية ويحوز في شأن هذه الواقعة حجية الشيء المحكوم به أمام المحاكم المدنية فتتقيد به هذه المحكمة ويمتنع عليها أن تخالفه.

المبحث الرابع

بطلان عقد العمل

يخضع بطلان عقد العمل إلى القواعد العامة في نظرية العقد. يلزم لانعقاد عقد العمل، شأن غيره من العقود، توافر التراضي مستوفياً شرائطه القانونية من حيث مضمونه وأطرافه. فإذا تخلف التراضي كما لو انعدمت أهلية أحد المتعاقدين أو كان المحل غير مشروع كان العقد باطلاً بطلاناً مطلقاً. وإذا تخلف أحد شروط صحة العقد كنقص أهلية أحد طرفيه أو تعيب رضاءه بأحد عيوب الإرادة كان العقد باطلاً بطلاناً نسبياً.

ويندر في العمل اللجوء إلى التمسك ببطلان عقد العمل وبخاصة في العقود غير المحددة المدة لأن قواعد الإنهاء تمثل بالنسبة لكل من العامل أو صاحب العمل طريقاً ميسراً للتخلص من الرابطة العقدية. ويفضل صاحب العمل، أحياناً اللجوء إلى طلب البطلان كمحاولة للتخلص من القيود التي يضعها المشرع على حريته في فصل العامل وما يعقبه من آثار. وتبدو الفائدة العملية من دعوى الإبطال حين يكون عقد العمل محدد المدة ومن ثم لا يجوز إنهاؤه قبل انقضاء مدته قانوناً، وحين يتضمن العقد التزاماً على عاتق العامل بعدم المنافسة بعد انتهائه.

وكقاعدة عامة لا تختلف أسباب وأحكام البطلان في قانون العمل عنها في القانون المدني، ولعل مكمن الخلاف والبحث يتعلق بأثار بطلان عقد العمل ويتمثل ذلك فيما يلي:

أولاً: إذا تضمن عقد العمل شرطاً غير مشروع فإن العقد يظل صحيحاً ويبطل الشرط وحده. ويكون الشرط باطلاً إذا خالف قاعدة من قواعد قانون العمل ما لم يكن هذا الشرط أكثر فائدة للعامل من القاعدة القانونية. ومن أمثلة الشرط الباطل الاتفاق على أجر أقل من الحد الأدنى المقرر قانوناً أو على ساعات عمل تزيد على الحد الأقصى أو على إسقاط حق يقرره قانون العمل مثل الإجازة الأسبوعية أو السنوية. في مثل هذه الحالات لا يكتفي بإبطال الشرط غير المشروع بل يستبدل به حكم القانون فيه، أي ينبغي إحلال النص القانوني أو ما يقضي به محل الشرط الباطل. وينطوي ذلك على تعديل إيجابي للعقد لتفادي بطلانه.

ويمكن القول كقاعدة عامة بأنه إذا تعلق البطلان بشق من عقد العمل فإن هذا الشق وحده هو الذي يبطل مع بقاء العقد قائماً في باقي أجزائه وذلك أعمالاً لنظرية انتقاص العقد. ولكن العقد يبطل برمته إذا تبين أنه ما كان ليتم بغير الشق الذي وقع باطلاً. أما إذا تبين إن الشق الباطل ينطوي على مخالفة لقاعدة من القواعد المقررة لحماية العامل فإن البطلان يقتصر على هذا الشق وحده ويظل العقد قائماً.

وهنا تبدو خصوصية أعمال قواعد البطلان في مجال قانون العمل. وتظهر هذه الخصوصية بوضوح في حالة البطلان المتعلق بالنظام العام الحمائي الذي يسود غالبية مخالفة أحكام قانون العمل، حيث يجوز للعامل وحده التمسك ببطلان الشرط والشق المخالف للقانون.

ثانياً: يترتب على تقرير بطلان عقد العمل توقفه عن إنتاج أي أثر قانوني، ويمتنع معه الاستمرار في تنفيذه مستقبلاً، ولا يكون أي من الطرفين مسؤولاً عن تعويض الطرف الآخر عن عدم التنفيذ إلا إذا كان

سبب البطلان راجعاً إلى خطأ من جانبه.

ولكن تقرير البطلان لا يعني محو العمل الذي تم بالفعل، فقد قامت علاقة عمل فعلية بين العامل وصاحب العمل ومن ثم ينبغي اعمال القواعد المتعلقة بتنظيم العمل. كتحديد ساعات العمل والإجازات والسلامة والصحة المهنية، فيظل صاحب العمل ملتزماً بمراعاتها ويعاقب بالعقوبات الجنائية المقررة عند مخالفتها رغم بطلان العقد. ويظل صاحب العمل مسؤولاً، مسؤولية المتبوع عن فعل المتابع، عن خطأ العامل لوجود علاقة التبعية الفعلية حتي ولو كان العقد باطلاً. ويلتزم صاحب العمل بمنح العامل شهادة نهاية خدمة. ومن جهة أخرى فإن العامل يلتزم بعدم إفشاء الأسرار التي وقف عليها بسبب العمل وإلا كان مسؤولاً مسؤولية تقصيرية[١] لأن ذلك الإفشاء يعد خروجاً عن السلوك المألوف للشخص المعتاد.

ثالثاً: تقضي القواعد العامة بزوال العقد الباطل بأثر رجعي أي إعادة الأطراف إلى الحالة التي كانوا عليها قبل التعاقد. ويصعب اعمال ذلك المبدأ في حالة تنفيذ عقد العمل حيث يستحيل رد ما قدمه العامل من عمل[٢]، لذا فإنه يستحق تعويضاً معادلاً لذلك العمل[٣]. وهذا التعويض ليس أجراً ولا يخضع بالتالي لأحكام الأجر. ويتمتع القاضي بسلطة جوازية[٤] ذات طابع تقديري في تحديد مقدار التعويض، ومن ثم فإنه لا يلتزم بالأجر المتفق عليه في العقد، ولكن المحكمة تسترشد به كعنصر واقعي لتقدير قيمة تقدمة العامل.

---

(١) ويجري قضاء النقض على تأسيس التعويض المستحق، في حالة بطلان عقد العمل، على المسؤولية التقصيرية. نقض ٤/٦/١٩٦٩ س ٢٠ ص ٨٦٨.

(٢) ولا يستطيع صاحب العمل مطالبة العامل برد ما قبضه من أجر إلا إذا كان هذا الأجر معجلاً.

(٣) وذلك إعمالاً لحكم المادة ١/١٤٢ مدني التي تقضي بأنه إذا استحال إعادة المتعاقدين، في حالتي إبطال العقد وبطلانه، إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد جاز الحكم بتعويض معادل.

(٤) ولا يستحق العامل التعويض إذا كان العمل الذي أداه غير مشروع.

الباب الثاني
آثار عقد العمل

يترتب على انعقاد عقد العمل صحيحاً نشوء التزامات على عاتق كل من العامل وصاحب العمل، نعرض لكل منها في فصل مستقل.

الفصل الأول
التزامات العامل

نعرض لمضمون التزامات العامل، ثم نبين جزاء الإخلال بتلك الالتزامات، وهذا ما يدخل تحت مضمون سلطة صاحب العمل التأديبية.

المبحث الأول
مضمون التزامات العامل

تتمثل التزامات العامل في أداء العمل، المحافظة على الأشياء المسلمة إليه، الائتمار بأوامر صاحب العمل، الالتزام بعدم المنافسة، هذا بالإضافة إلى عدة التزامات أخرى يفرضها مبدأ حسن النية.

المطلب الأول

الالتزام بأداء العمل

إن الالتزام بأداء العامل يعد الالتزام الرئيسي الذي يرتبه عقد العمل على عاتق العامل. ويتمثل مضمون هذا الالتزام في ثلاثة أوجه: أداء العمل المتفق عليه، وأن يؤدي العمل بنفسه، وبذل العناية المعتادة.

(أ) أداء العمل المتفق عليه:

يلتزم العامل بأداء العمل الذي يتم الاتفاق عليه في العقد. ويرجع في تحديد نوع العمل ومداه إلى المتفق عليه في عقد العمل الفردي. فإن لم يوجد اتفاق صريح أو ضمني أمكن الرجوع إلى عقد العمل المشترك أو لوائح النظام الداخلي للمؤسسة وإلا وجب الرجوع إلى العرف والعادات المتبعة في المهنة أو الصناعة التي يعمل فيها العامل. فإن لم يوجد تولى القاضي تحديد نوع العمل ونطاقه وفقاً لمقتضيات العدالة.

ويترتب على تحديد العمل في العقد التزام كل من العامل وصاحب العمل بذلك الاتفاق، فلا يجوز للعامل تغيير العمل دون موافقة صاحب العمل، وليس لصاحب العمل أن يطلب من العامل أداء عمل آخر غير المتفق عليه إلا برضاه[1].

ويجوز، مع ذلك، لرب العمل تكليف العامل بأداء عمل غير العمل المتفق عليه أصلاً في حالتين على سبيل الاستثناء:

الأولى: حالة الضرورة أو القوة القاهرة، وذلك كمنع وقوع حادث أو إصلاح ما نشأ عنه، كالحريق مثلاً وتكليف العامل بالإطفاء والتنظيف. ويكون التغيير هنا بالقدر والوقت اللازمين لمواجهة تلك الظروف الطارئة.

---

(١) تمييز رقم ٩٧ في ١٣ تشرين الأول ١٩٦٧ حاتم جـ ٨٤ ص ٣٦.
م.ع.ت بيروت رقم ١٠٨١ في ٣١ تموز ١٩٦٩ حاتم ١٠٠ ص ٤١.

الثانية: حالة عدم الاختلاف الجوهري في العمل، ويكون التغيير هنا بصفة دائمة وليس مؤقتة، وذلك استناداً إلى سلطة صاحب العمل في تنظيم منشأته بالقدر الذي يتفق ومصلحة الإنتاج. وتقدير ما إذا كان التغيير أمراً جوهرياً من عدمه مسألة واقع يقدرها قاضي الموضوع بحسب ظروف كل حالة. وكقاعدة عامة يعتبر التغيير جوهرياً إذا كان العمل الجديد أقل ميزة أو ملائمة من الناحية المادية أو الأدبية. وينبغي ألا يكون الهدف من تغيير العمل ليس مصلحة العمل بل مجرد الإساءة إلى العامل أو مضايقته، وإلا كان صاحب العمل متعسفاً في استعمال حقه ومسؤول عن تعويض العامل[1].

(ب) قيام العامل بنفسه بأداء العمل:

الأصل أن التزام العامل بأداء العمل يتسم بالطابع الشخصي، ذلك أن شخصية العامل وصفاته وكفاءته محل اعتبار في العقد ويعول عليها صاحب العمل في تنفيذ العمل المتفق عليه.

ويترتب على ذلك أنه يجب على العامل أداء العمل المحدد في العقد بنفسه، وليس له أن يعهد إلى غيره بأداء العمل نيابة عنه، وليس له أن يستعين بغيره في أدائه. ويكون لرب العمل الحق في رفض هذا الأداء الكلي أو الجزئي من شخص آخر غير العامل. ومن ناحية أخرى فإنه لا يمكن إجبار العامل على إحلال غيره محله.

غير أن قاعدة أداء العامل للعمل بنفسه لا تتعلق بالنظام العام، ومن ثم يجوز الاتفاق صراحة أو ضمناً على السماح للعامل بتكليف غيره بالقيام بالعمل المطلوب منه ويكون العامل مسؤولاً عن عمل الشخص الذي يحل محله أو يستعمله أو يستعين به كما يسأل عن عمل نفسه.

غير أنه إذا اضطر العامل بسبب ماهية العمل إلى الاستعانة بأشخاص

---

(١) م ٥٨ عمل مصري، م ٢٢١ موجبات. م.ع.ت بيروت رقم ٢٨٦ في ١٩٦٤/٢/٢٨ أبي راشد ملحق ص ١٢٩.

آخرين فإنه لا يتحمل تبعة هؤلاء المعاونين بشرط أن يقيم البرهان على:

أولاً: أنه بذل كل العناية اللازمة في اختيار عماله وفي مراقبتهم.

ثانياً: أنه استنفذ ما في وسعه ليحول دون التخلف عن إجراء العمل ويتلافى نتائجه الضارة(١).

(جـ) بذل العناية المعتادة:

يجب على العامل أن يبذل في أداء العمل المتفق عليه عناية الشخص المعتاد وذلك طبقاً للقواعد العامة في تنفيذ الالتزامات. مؤدي ذلك أن سلوك العامل في تنفيذ العمل يقاس بمعيار السلوك العادي.

ويجوز الاتفاق صراحة أو ضمناً على أن تكون العناية المطلوبة من العامل أخف أو أشد من عناية الشخص المعتاد.

والأصل هو جواز الاتفاق على الإعفاء من المسؤولية عن خطأ المتعاقد اليسير دون الخطأ العمد أو الجسيم، ولكن المشرع اللبناني قرر مسؤولية العامل عن خطأه وإهماله وقلة تبصره وعدم جدارته، ولا يجوز الاتفاق على خلاف ذلك. مؤدي ذلك بطلان الاتفاق على إعفاء العامل من المسؤولية(٢).

المطلب الثاني

محافظة العامل على الأشياء المسلمة إليه

يجب على العامل أن يحافظ على الأشياء لتنفيذ العمل. ويشمل الالتزام كل ما يوجد تحت يد العامل من أشياء تتعلق بالعمل، يستوي في ذلك الأشياء والأدوات التي تسلم إليه ليعمل بها، أو المواد الأولية التي عهد إليه بها لتصنيعها، أو حتى المواد المصنعة التي تظل في حراسته. ويلتزم العامل

---

(١) م ٦٣٨ موجبات.

(٢) م ٦٣٦ موجبات.

برد هذه الأشياء بعد التنفيذ[1] أو في نهاية العمل بحسب الأحوال.

وإخلال العامل بالتزامه بالمحافظة على الأشياء يرتب مسؤوليته قبل صاحب العمل. والأصل أن التزام العامل في هذا المجال هو مجرد التزام ببذل عناية، ومن ثم يقع على عاتق صاحب العمل عبء إثبات تقصير العامل في المحافظة على الأشياء الخاصة بالعمل. وتلك هي القاعدة في القانون المصري. ونفس الحكم في القانون اللبناني بالنسبة للأشياء التي يتسلمها العامل دون أن تكون لازمة لإجراء العمل فإنه لا يسأل عنها إلا كما يسأل الوديع عن الوديعة. ومن المقرر أن الوديع لا يسأل عن الهلاك أو التعيب إلا إذا كان في وسعه اتقاء سببه.

خرج المشرع اللبناني عن هذا الأصل العـام بالنسبة للأشياء المسلمة إليه لتنفيذ العمل فجعله مسؤولاً عن هلاكها أو تعيبها إذا لم يكن ذلك ناجماً عن قوة قاهرة ولم يكن العامل متأخراً في ردها. ويقع على العامل عبء إثبات القوة القاهرة. مؤدي ذلك أن العامل يكون مسؤولاً عن هلاك أو تعيب الأشياء المسلمة إليه لتنفيذ العمل إلا إذا أثبت القوة القاهرة. ويعد من قبيل القوة القاهرة وجود عيب في الشيء أو كونه سريع العطب إلى حد يفضي إلى هلاكه. ولكن لا يعد اختلاس تلك الأشياء أو هلاكها أو تعيبها بسبب الحريق من قبيل القوة القاهرة، ومن ثم لا ترتفع مسؤوليته في هذه الحالات إلا إذا أثبت أنه صرف كل عناية لتلافي تلك الطوارىء.

يتضح مما سبق أن التزام العامل بالمحافظة على الأشياء المسلمة إليه لتنفيذ العمل هو التزام بتحقيق نتيجة، ولا يكفي لإثبات الوفاء به تقديم الدليل على أنه بذل عناية الشخص المعتاد للمحافظة على تلك الأشياء، بل ينبغي عليه ردها سليمة. فإذا لم يردها أو ردها معيبة قامت مسؤوليته قبل صاحب العمل ولا يستطيع التخلص من تلك المسؤولية إلا بإقامة الدليل على أن سبب عدم الرد أو التعيب هو القوة القاهرة. ويجدر الإشارة أخيراً إلى أنه إذا كان

---

(١) م ٦٨٥ مدني ٦٣٩٢ موجبات.

حفظ وصيانة الأشياء المسلمة إلى العامل لتنفيذ العمل يستلزم بعض النفقات فإن صاحب العمل هو الملزم بتحمل تلك النفقات.

المطلب الثالث
إطاعة أوامر صاحب العمل

يلتزم العامل بإطاعة أوامر صاحب العمل وأن يأتمر بأوامره الخاصة بتنفيذ العمل المكلف به أو الذي يدخل في وظيفته. لا يقتصر الالتزام بالطاعة على الأوامر والتعليمات الصادرة من رب العمل شخصياً بل يمتد ليشمل كل ما يصدر عن نوابه ووكلائه وممثليه المفوضين في إدارة العمل والإشراف عليه، وذلك كمدير المصنع أو رئيس العمال، كل منهم في حدود الاختصاص الموكول إليه.

ولكن الالتزام بالطاعة ليس مطلقاً، حيث ينبغي ألا تنطوي هذه الأوامر والتعليمات على ما يخالف شروط العقد والقوانين الآمرة والنظام العام والآداب وأحكام عقد العمل الجماعي أو المشترك أن وجد. ويجب، من ناحية أخرى، ألا يكون في إطاعتها ما يعرض العامل أو زملاءه للخطر[1].

وينبغي، من ناحية ثالثة، أن تكون أوامر صاحب العمل متعلقة بالعمل المكلف به العامل، ذلك أن سلطة رب العمل على العامل تثبت في إطار العمل الذي يقوم به لحسابه، وتقف سلطة صاحب العمل في الإشراف والرقابة خارج هذا الإطار، فليس له إصدار أوامر أو توجيهات تتعلق بحياة العامل الشخصية أو الخاصة أو سلوكه الخارجي، طالما كان قائماً بتنفيذ عمله على النحو المطلوب. ويستثنى من ذلك الأشخاص الذين يقومون بأعمال تستوجب اعتبارات شخصية وقيم أخلاقية معينة كالمربي ومديري

---

(١) م ٦٨٥ مدني.

مدارس البنات فلا شك أن سلوك هؤلاء الأشخاص خارج العمل يكون له تأثيره المباشر عليه ومن ثم يجوز لصاحب العمل توجيه سلوك العامل الخاص خارج نطاق العمل.

وإذا أخل العامل بالتزامه السابق فإنه يتعرض لتوقيع الجزاء التأديبي وتثور مسؤوليته عن الأضرار التي تحدث بسبب هذا الإخلال. فالعامل يكون مسؤولاً عن الضرر الناجم عن إخلاله بتنفيذ التعليمات التي تلقاها إذا كانت صريحة ولم يكن لديه سبب كافٍ في عدم مراعاتها. أما إذا كان لديه مثل هذا السبب ولم يكن ثمة خطر في التأخير، فيلزمه أن ينبه صاحب الأمر وينتظر منه تعليمات جديدة[١].

لائحة العمل أو نظام الإجراء:

يجري العمل في المنشآت على وضع لائحة النظام الأساسي للعمل، ويطلق عليها لائحة العمل، أو اللائحة الداخلية أو نظام الإجراء والعمل. وتشمل الشروط والتعليمات والتفصيلات الخاصة بالعمل كالمواعيد والراحات ونظام الأجور والترقيات والعلاقة بين العمال ورؤسائهم والاشتراطات الخاصة بالصحة والسلامة، والجزاءات.

ونظراً لأهمية هذه اللائحة في تنظيم العمل وبيان حقوق والتزامات الأطراف التي لا يتضمنها عقد العمل عادة، ألزم المشرع كل رب عمل يستخدم خمسة عشر أجيراً فأكثر أن يضع نظاماً للإجراء ولتنظيم العمل في مؤسسته[٢] ولا يلتزم صاحب العمل الذي يستخدم عمالاً أقل من ١٥ بوضع مثل تلك اللائحة ونفس الشيء بالنسبة لصاحب العمل الذي لا تخضع علاقته بعماله لأحكام قانون العمل. ولكن ليس معنى ذلك انعدام حقهم في وضع مثل هذه اللائحة، بل أن وضع اللائحة أمر مقرر لكل صاحب عمل بمقتضى ماله من سلطة وإشراف على العمل والعاملين لديه دون توقف على

---

(١) م ٦٣٧ موجبات.

(٢) م ٦٦ عمل لبناني، ٥٩ عمل مصري.

رضاء العامل وتصريح المشرع. وتكون اللائحة الموضوعة ملزمة لصاحب العمل وعماله.

ويتمتع صاحب العمل، كقاعدة عامة، بحرية تضمين اللائحة القواعد والتعليمات التي يراها ضرورية وملائمة لتنظيم وحسن سير العمل في منشأته. ولكن هذه الحرية مقيدة بعدم الخروج على القواعد الآمرة والنظام العام والآداب والأحكام المتفق عليها في عقد العمل الفردي أو الجماعي أو المشترك. لهذا يستلزم المشرع وجوب مصادقة وزير العمل على اللائحة أو نظام الإجراء وذلك لمراجعته والتأكد من عدم مخالفته لأحكام القانون.

المطلب الرابع
عدم منافسة رب العمل

يتمتع العامل، في الأصل، بالحرية الكاملة في الاستفادة من أوقات فراغه بعد أداء العمل المطلوب منه في المواعيد المحددة له. يستطيع العامل شغل فراغه بالترفيه عن نفسه أو إشباع هواياته أو بالعمل لحسابه الخاص أو لحساب صاحب عمل آخر، وليس لصاحب العمل الأول أن يعترض على ذلك إلا في عدة حالات:

١ ـ إذا كان عمله الإضافي يؤدي إلى إرهاقه وإجهاده على نحو يؤثر على كفاءته وحسن أداء العمل الأصلي في اليوم التالي.

٢ ـ إذا أدى عمله الإضافي إلى منافسة رب العمل، كما لو قام العامل بتصنيع نفس الأشياء وتوزيعها على العملاء أو لدى منافسين آخرين لصاحب العمل، حيث يتعارض ذلك مع مبدأ حسن النية في تنفيذ العقد.

٣ ـ إذا كان هناك اتفاق بين العامل وصاحب العمل على عدم المنافسة.

الاتفاق على عدم المنافسة

إن حرية العمل مبدأ أساسي لا يجوز المساس به. لذا يثور التساؤل حول مدى صحة الشرط أو الاتفاق الذي يقضي بعدم منافسة العامل لصاحب العمل بصفة خاصة بعد انقضاء عقد العمل أي بعد انتهاء علاقة العمل. لا شك أن مثل هذا الاتفاق يمثل مساساً أو إهداراً كبيراً لحرية العمل لذلك فإن هناك إجماع كامل على بطلان هذا الشرط إذا ورد بصورة عامة ومطلقة.

لذا تدخلت القوانين[1] لتنظيم شرط عدم المنافسة وإباحته بالقدر الذي يوائم بين حرية العامل والمصالح المشروعة لرب العمل، ووضعت عدة ضوابط وقيود لصحته.

(أ) شروط صحة الاتفاق على عدم المنافسة:

يشترط لصحة الاتفاق على عدم منافسة العامل لصاحب العمل ما يلي:

١ ـ أن يكون المنع من المنافسة نسبياً: فلا يجوز أن يرد شرط عدم المنافسة بصورة مطلقة، بل ينبغي أن يكون نسبياً في الزمان والمكان ونوع العمل:

ـ فينبغي أن يكون الشرط لمدة محدودة، وهي المدة الضرورية لحماية مصالح رب العمل المشروعة. ويقدر القاضي مدى مشروعية مدة المنع[2]. فلا يجوز أن يكون المنع مؤبداً أو طوال حياة العامل.

ـ ويجب أن يقتصر المنع على مكان أو منطقة معينة، ولا يعقل أن يكون المنع مطلقاً في المكان، بل داخل النطاق الذي يمتد إليه نشاط رب العمل ويخشى فيه من منافسة صاحب العمل. ويقرر القضاء اللبناني بأن «شرط امتناع الإنسان عن ممارسة صناعة أو مهنة لا يكون متوافقاً مع القانون

---

(١) م ٨٣ موجبات، ١١ عمل لبناني. م ٦٨٦، ٦٨٧ مدني.

(٢) تمييز في ١٩٦٣/٧/٩ أبي راشد ملحق ١ ص ١١٦ وأجازت منع رئيس الخدم في المطعم من العمل في لبنان لمدة سنتين بعد الانتهاء من عمله.

إلا إذا كان الامتناع محصوراً بمكان معين محدود حسب المادة ٨٣ موجبات. فعندما ينص القانون اللبناني على مثل هذا الشرط لا يعنى حتماً بالمكان المحدود جميع الأراضي اللبنانية أو بلداناً أخرى من العالم، لأن نصه معد مبدئياً للتطبيق في لبنان فقط وبالنسبة للأراضي اللبنانية. وهو إذ أشار إلى مكان محدود فيكون ذلك بالنسبة إلى هذه الأراضي اللبنانية أي إلى قسم منها أو إلى مدينة أو قضاء أو محافظة كائنة فيها. بناءً عليه يكون الشرط الذي يقضي بمنع العامل من العمل بصناعته في الأراضي اللبنانية شرطاً مخالفاً لنص المادة ٨٣ موجبات، وهو بالتالي شرط باطل[١].

- وينبغي أن يكون المنع محدوداً من حيث الموضوع أي من حيث نوع العمل بالقدر اللازم لحماية مصلحة رب العمل المشروعة. فيمكن أن يقتصر المنع على نوع العمل أو النشاط الذي يمارسه رب العمل، ويمكن أن يمتد كذلك إلى الأعمال المرتبطة بمهنة أو حرفة أو صناعة رب العمل التي يتصور أن توجد مصلحة جدية لصاحب العمل من وراء شرط المنع.

٢ - يجب أن يكون العمل الموكول إلى العامل يسمح له بمعرفة عملاء رب العمل أو بالاطلاع على أسراره. هنا تكون لصاحب العمل مصلحة جدية ومشروعة من وراء شرط عدم المنافسة حيث يخشى قيام العامل، بعد انقضاء علاقة العمل[٢]، بجلب العملاء إليه أو إلى مشروعه الجديد. مثال ذلك الخبراء في شركات الصناعات الكيمائية أو الروائح العطرية.

ويضيف القانون المصري إلى هذين الشرطين شرطين آخرين هما:

١ - أن يكون العامل بالغاً سن الرشد وقت إبرام العقد الذي يوضع فيه شرط عدم المنافسة حتى يدرك مدى خطورة الشرط.

٢ - يجب ألا يقترن شرط عدم المنافسة بشرط جزائي مبالغ فيه. فإذا اتفق على شرط جزائي في حالة الإخلال بالامتناع عن المنافسة، وكان في

(١) استئناف بيروت ١٤٠٣ في ١٩٦٠/٨/١١ أبي راشد ص ٦٠٢.
(٢) بداية بيروت ٨٩ في ٣١ ك ٢، ١٩٥٠ حاتم ٧ ص ٤٤.

الشرط مبالغة تجعله وسيلة لإجبار العامل على البقاء في صناعة رب العمل مدة أطول من المدة المتفق عليها، كان هذا الشرط باطلاً، وينسحب بطلانه أيضاً إلى شرط عدم المنافسة في جملته.

(ب) آثار شرط عدم المنافسة:

إذا توافرت الشروط القانونية في الاتفاق على المنع من المنافسة، فإن هذا الاتفاق يكون صحيحاً وملزماً للعامل. ولا بد أن يكشف الاتفاق بوضوح عن قصد المتعاقدين ويترتب على ذلك:

١ ـ إذا قام الشك حول وجود الشرط فإنه لا يقوم[1]، نظراً لأنه يشكل استثناءً من الأصل العام وهو حرية العمل، ومن ثم ينبغي تفسيره في أضيق الحدود، وعند الشك يجب تفسيره لمصلحة العمل:

٢ ـ إذا أخل العامل بالتزامه بعدم المنافسة يكون مسؤولاً قبل رب العمل مسؤولية عقدية، ويجوز لهذا الأخير الرجوع عليه بالتعويض. وتقوم المسؤولية كذلك قبل صاحب العمل الثاني الذي يستخدم العامل رغم علمه بشرط عدم المنافسة وتكون المسؤولية هنا تقصيرية.

٣ ـ يجوز للعامل رغم وجود الشرط الصحيح أن يتحلل منه في حالتين، أي أنه لا يجوز لصاحب العمل التمسك بالشرط في هاتين الحالتين، بل يستعيد العامل حريته ويستطيع منافسة رب العامل:

ـ إذا فسخ صاحب العمل عقد عمل العامل أو رفض تجديده دون مبرر.

ـ إذا وقع من رب العمل ما يبرر فسخ العامل أو إنهاؤه للعقد.

---

(١) وقضى بأنه إذا تعاقد صاحب ملهى مع مهرج وتعهد بدفع نفقات سفره من جنيف إلى بيروت ذهاباً وإياباً فإن ذلك يفيد أن المهرج قد أخذ على عاتقه ضمناً عدم العمل لدى غيره بعد انتهاء مدة عمله عنده، فإذا التحق للعمل بملهى آخر يكون مخلاً بالتزامه ولا يلتزم صاحب الملهى الأول بإعادته. قاضي بيروت المنفرد ١٦/ ٣/ ١٩٦٠ أبي راشد ملحق ١ ص ١٦٥.

المطلب الخامس

التزامات العامل المتفرعة عن مبدأ حسن النية

إن مبدأ حسن النية ينبغي أن يسود تنفيذ العقود بصفة عامة. يبدو ذلك بوضوح في عقد العمل نظراً لقيام رابطة التبعية من جهة ووجود الاعتبار الشخصي من جهة أخرى، لذا يجب على العامل تنفيذ التزاماته قبل رب العمل بكل ما يقتضيه ذلك من حسن نية. ومن أهم الالتزامات التي يقتضيها حسن النية.

١ ـ **واجب الإخلاص**: حيث يجب على العامل القيام بكل ما من شأنه المحافظة على مصالح صاحب العمل والامتناع عن كل ما يمكن أن يضر بتلك المصالح أو يتعارض معها.

٢ ـ **التزام العامل بعدم قبول عطية من الغير**: ليس للعامل أن يتقاضى من العملاء أية مبالغ دون علم أو موافقة صاحب العمل، حيث يمكن أن تكون هذه المبالغ بمثابة رشوة بهدف محاباة العميل على حساب صالح العمل والإضرار بسمعة المنشأة.

٣ ـ **التزام العامل بالاحتفاظ بأسرار العمل**: يقتضي حسن النية في تنفيذ عقد العمل التزام العامل بعدم إفشاء أسرار صاحب العمل المهنية والشخصية التي وقف عليها بمناسبة العمل لديه[١]. ويمتد الالتزام ليشمل كافة أسرار العمل الصناعية أو التجارية أو المتعلقة بوسائل الإنتاج والتسويق، لأن ذلك عماد المنافسة في هذا المجال.

ولا يقتصر الالتزام بعدم إذاعة أسرار العمل على فترة تنفيذ العقد فحسب بل يظل قائماً حتى بعد انقضاء العلاقة، ولكن يشترط لاستمرار قيام هذا الالتزام بقاء هذه الأسرار التي يعرفها العامل محتفظة بصفة السرية

---

(١) ٥٨٢ عمل، ٦٨٥ مدني.

والخفاء أي وقفاً على رب العمل وحده أو تابعيه، أما إذا صارت تلك الأسرار ذائعة ومعروفة فلا حكمة في استمرار بقاء العامل ملتزماً بعدم إفشائها.

والجدير بالذكر أنه إذا كان ما يعرفه العامل من معلومات يدين صاحب العمل جنائياً فإن إبلاغ الجهات المختصة لا يعتبر إفشاء لسر لأن ذلك الإبلاغ واجب على كل مواطن.

ومن المقرر أن العامل يلتزم بعدم إفشاء الأسرار إلى الغير، ولكن ذلك لا يمنعه من استخدام تلك الأسرار بنفسه ولحسابه الخاص ما لم تكن هذه الأسرار من الحقوق المسجلة كبراءات الاختراع.

المبحث الثاني
جزاء إخلال العامل بالتزاماته

تمهيد:

تقضي القواعد العامة بأن إخلال العامل بالتزاماته يخول صاحب العمل فسخ العقد وإلزام العامل بتعويض الأضرار التي سببها إخلاله بالتزاماته.

يتميز قانون العمل بالجزاء التأديبي الذي يملك صاحب العمل توقيعه على العامل المخالف بمقتضى ما له من سلطة الإشراف والتوجيه على سير العمل والعاملين. ونظراً لخطورة السلطة التأديبية فإن المشرع حرص على تنظيمها وإحاطتها بالضمانات التي تكفل عدم إساءة استغلالها.

يوجب المشرع على كل صاحب عمل يستخدم ١٥ عاملاً فأكثر أن يضع لائحة العمل والجزاءات التأديبية التي يلتزم بها العاملون في المنشأة، ويلتزم بها أيضاً صاحب العمل، فلا يجوز له أن يوقع على العامل جزاءً غير منصوص عليه في الجدول أو اللائحة.

ولا يلزم القانون اللبناني صاحب العمل بوضع لائحة جزاءات. ولا يعني ذلك أنه لا يجوز له توقيع جزاء على عماله، بل يستطيع ذلك بما له من سلطة تأديبية تستند إلى حقه في الإدارة وإلى رابطة التبعية التي ينشئها عقد العمل.

بين القانون المصري الجزاءات التأديبية التي يحق لصاحب العمل توقيعها على العامل الذي يخل بالتزاماته وهي: الإنذار، والغرامة والإيقاف عن العمل، والفصل من الخدمة مع حفظ الحق في المكافأة، والفصل من الخدمة مع الحرمان من المكافأة[1].

لم يحصر القانون اللبناني تلك الجزاءات، ولكنه أشار فقط إلى الغرامة والفصل من الخدمة، إلا أنه لا يعني عدم أحقية رب العمل في توقيع الجزاءات السابقة ذلك أن هذا الحق مقرر له بمقتضى طبيعة علاقة العمل. ونعرض لتلك الجزاءات ثم نبين الضمانات الخاصة بها.

المطلب الأول

الجـزاءات التأديبيـة

تتمثل العقوبات التأديبية التي نص عليها القانون أو التي يجري العمل على توقيعها في: الإنذار، الغرامة، الوقف عن العمل، الفصل من الخدمة.

أولاً ـ الإنذار أو التنبيه:

يعتبر الإنذار أخف العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على العامل، ويقصد به تنبيه العامل إلى المخالفة التي وقعت منه ومطالبته بعدم تكرارها حتى لا يتعرض للعقوبة الأشد. والأصل هو إمكان توجيه الإنذار كتابة أو شفاهة، إلا أن القانون يشترط الكتابة بالنسبة للإنذار المشترط لتوقيع عقوبة

(١) م ٥٩، ٦٠ عمل مصري، م ٦٦، ٧٠ عمل لبناني.

أشد. كما هو الحال بالنسبة لتوقيع عقوبة الفصل من الخدمة بسبب التغيب دون عذر شرعي أكثر من مدة معينة أو مخالفة النظام الداخلي، هنا يجب التنبيه كتابة[١].

ثانياً ـ الغرامة:

الغرامة هي عقوبة مالية تتمثل في مبلغ من المال يدفعه العامل أو يخصم من أجره عند ارتكابه مخالفة. وتتحدد الغرامة بمبلغ معين أو بأجر العامل عن مدة محددة كأجر يوم مثلاً.

ونظراً لخطورة الغرامة على مصدر رزق العامل فقد أحاطها المشرع بعدة ضمانات[٢]:

١ ـ حرص المشرع على وضع حد أقصى للغرامة فقرر أنه لا يجوز أن يزيد مقدارها عن المخالفة الواحدة عن أجر ثلاثة أيام. وإذا تعددت المخالفات فإنه لا يجوز أن يقتطع من أجر العامل وفاء للغرامات أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد.

٢ ـ ونظراً لأن الغرامة ليست تعويضاً يقصد به جبر الضرر الذي لحق صاحب العمل من جراء مخالفة العامل لالتزاماته، بل هي جزاء يوقع على العامل المخالف، فإنه لا يجوز لصاحب العمل أن يستولي عليها لحسابه، بل يجب أن تخصص المبالغ المتحصلة منها لما يعود على العمال بالنفع وذلك كالأعمال التعاونية المنشأة لمصلحة العمال.

ثالثاً ـ الإيقاف عن العمل:

ويقصد بذلك وقف العامل عن العمل مدة معينة مع حرمانه من الأجر خلالها. وتبدو خطورة الوقف عن العمل كجزاء من حيث مساسه بأجر العامل، ومنعه من العمل مع بقائه مقيداً بالعقد، وجرح شعور العامل

---

(١) م ٧٤ عمل لبناني، ٦١ عمل مصري.

(٢) م ٦٨، ٧١ لبناني ـ ٦٠، ٧٠ مصري.

وكرامته. لذلك يحظر القانون على صاحب العمل وقف العامل تأديبياً عن العمل مدة تزيد على ثلاثة أيام عن المخالفة الواحدة. وينبغي ألا تزيد مدة الوقف عن خمسة أيام خلال الشهر الواحد. ولا يجوز في جميع الأحوال، سواء بالنسبة للغرامة أم الوقف أم كلاهما معاً، أن يخصم من أجر العامل أكثر من خمسة أيام في الشهر الواحد. ولا يدخل يوم الراحة الأسبوعية في حساب مدة الوقف إلا إذا كان يتقاضى عنه أجراً.

الوقـف الاحتياطـي:

يعتبر الوقف بالمفهوم السابق بمثابة عقوبة تأديبية، وهو بهذا يختلف عن الوقف الذي يتخذ كإجراء احتياطي عند اتهام العامل بارتكاب بعض الجرائم حيث يتم إبعاد العامل عن العمل حتى يتم الفصل في الاتهام المنسوب إليه. فهو إجراء وقائي بحت وليس عقابياً، إلا أنه يشكل خطورة كبيرة بالنسبة للعامل، لذا نظمه المشرع[1]:

١ ـ لا يجوز وقف العامل احتياطياً عن العمل إلا إذا قبض عليه بقرار من السلطة القضائية، ولا يكفي مجرد اتهام العامل بارتكاب جريمة بل لا بد من صدور أمر بالقبض عليه، ولا يكفي ارتكاب أي خطأ مهما كان جسيماً طالما لا يعاقب عليه جنائياً.

٢ ـ يتم الوقف عن العمل تلقائياً نتيجة للقبض على العامل، ولا خيار لرب العمل في ذلك ولا يلزم صدور قرار منه بالوقف.

٣ ـ لا ينقضي عقد العمل بل يوقف فقط لاستحالة تنفيذه بسبب القبض على العامل. وبمجرد إخلاء سبيله يعود إلى العمل الذي كان يمارسه أو إلى عمل مماثل.

٤ ـ لا يستحق العامل أجراً خلال مدة الوقف لأنه لا يؤدي عملاً، والأجر مقابل العمل، إلا أنه ليس هناك ما يمنع صاحب العمل بدفع الأجر

(١) م ٧٢ لبناني، ٦٧ مصري.

للعامل، كما لو كان متعاطفاً معه ومقتنعاً ببراءته.

٥ ـ أعطى القانون المصري صاحب العمل سلطة جوازية لوقف العامل عن العمل احتياطياً قبل القبض عليه ولكن لجرائم محددة هي:

ـ إذا نسب إلى العامل ارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

ـ إذا نسب إلى العامل ارتكاب جنحة داخل دائرة العمل.

ويجب على صاحب العمل أن يعرض الأمر على اللجنة الثلاثية خلال ثلاثة أيام من تاريخ الوقف. وعلى هذه اللجنة أن تبت في الحالة خلال أسبوع من تاريخ تقديم الطلب. فإذا وافقت على الوقف يصرف للعامل نصف أجره. وإذا لم توافق على الوقف يصرف أجر العامل كاملاً. فإذا رأت السلطة المختصة عدم تقديم العامل للمحاكمة أو قضى ببراءته وجب إعادته إلى عمله وإلا اعتبر عدم إعادته فصلاً تعسفياً.

وإذا ثبت أن اتهام العامل كان بتدبير صاحب العمل أو وكيله وجب أداء باقي أجره عن مدة الوقف ويجب على السلطة المختصة أو المحكمة إذا ما تبين لها هذا التدبير أن تشير إليه في قرارها أو حكمها.

وكذلك يستحق العامل باقي أجره عن مدة الوقف إذا حكم ببراءته.

رابعاً ـ الفصل من الخدمة:

الفصل من الخدمة هو جزاء تأديبي يوقعه صاحب العمل على العامل لارتكابه مخالفة جسيمة. ونظراً لخطورة هذا الجزاء فإنه لا يثبت لرب العمل إلا في الحالات وطبقاً للإجراءات التي يحددها القانون.

ويعتبر الفصل سلطة خطيرة لصاحب العمل حيث يستطيع اللجوء إليه سواء في العقد غير محدد المدة أو المحدد المدة، دون أن يلتزم بتعويض العامل عن إنهاء العقد ودون التقيد بقواعد الإخطار السابق.

والفصل من الخدمة قد يتم مع الاحتفاظ للعامل بحقه في مكافأة نهاية

الخدمة أي تعويض الصرف أو مع حرمانه من ذلك. وإن كان هذا الحرمان لم تعد له أهمية عملية كبيرة لأن قانون الضمان الاجتماعي قد أحل تعويض نهاية الخدمة محل تعويض الصرف في كثير من الحالات ولا يجوز حرمان العامل من تعويض نهاية الخدمة في حالة الفصل من العمل.

حصر المشرع[1] الحالات التي يتقرر فيها الفصل كجزاء تأديبي فيما يلي:

١ ـ إذا انتحل العامل شخصية غير صحيحة أو قدم شهادات أو توصيات مزورة. ولا يشترط في هذه الحالة أن يكون الفعل معاقباً عليه جنائياً، ولا يلزم إبلاغ الشرطة أو النيابة.

٢ ـ إذا ارتكب العامل خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ الجهات المختصة بالحادث خلال ٢٤ ساعة من وقت علمه بوقوعه. ويعبر القانون اللبناني عن ذلك: إذا ثبت أن الأجير ارتكب عملاً أو إهمالاً مقصوداً يرمي إلى إلحاق الضرر بمصالح رب العمل المادية. على أنه يجب على رب العمل للتذرع بهذا السبب أن يعلم خطياً بهذه المخالفة وزارة العمل خلال ثلاثة أيام من التثبت منها[2].

٣ ـ إذا أقدم الأجير، بالرغم من التنبيهات الخطية التي توجه إليه، على ارتكاب مخالفة هامة للنظام الداخلي ثلاث مرات في السنة الواحدة.

ويعبر القانون المصري عن ذلك: إذا لم يراع العامل التعليمات اللازم اتباعها لسلامة العمال والمنشأة رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلنة في مكان ظاهر.

٤ ـ إذا تغيب الأجير دون عذر شرعي أكثر من ١٥ يوماً في السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متوالية. ويجب أن يبين الأجير لرب العمل

---

(١) م ٦١ عمل مصري، ٧٤ لبناني.

(٢) م.ع.ت جبل لبنان ٣٣٧ في ١٩٦١/٦/٢٨ أبي راشد ص ٦١١.

أسباب الغياب خلال ٢٤ ساعة من رجوعه. وعلى رب العمل في كل مرة أن يبلغ الأجير خطياً عن عدد الأيام التي تحسب عليه أنه تغيب فيها بدون عذر شرعي[١].

وفي القانون المصري: إذا تغيب العامل بدون سبب مشروع أكثر من ٢٠ يوماً متقطعة خلال السنة الواحدة أو أكثر من عشرة أيام متوالية على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل بعد غيابه عشرة أيام في الحالة الأولى وانقطاعه ٥ أيام في الحالة الثانية.

٥ ـ إذا حكم على الأجير بالحبس سنة فأكثر لارتكابه جناية، أو إذا ارتكب جنحة في محل العمل وأثناء القيام به، وإذا حكم على الأجير لأجل الأفعال المنصوص والمعاقب عليها في المادة ٣٤٤ من قانون العقوبات وهي جنحة عدم تنفيذ قرار تحكيم أو أي قرار آخر صادر عن إحدى محاكم العمل، والعقوبة هنا من شهرين إلى سنة.

وفي القانون المصري: إذا حكم على العامل نهائياً في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الآداب العامة.

٦ ـ إذا اعتدى الأجير على رب العمل أو متولي الإدارة المسؤول في محل العمل.

وفي القانون المصري: إذا وقع من العامل اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول أو إذا وقع منه اعتداءً جسيم على أحد رؤساء العمل أثناء العمل أو بسببه.

٧ ـ ويضيف القانون المصري عدة حالات أخرى هي:

ـ إذا لم يقم العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.

ـ إذا أفشى العامل الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها.

---

(١) م.ع.ت بيروت ١٢٦ في ٣١/ ١/ ١٩٦٤ أبـي راشد ملحق ١ ص ٩٩.
م.ع.ت ١٤/ ٥/ ١٩٩١ نبيلة زين ص ٥٦.

- إذا وجد العامل أثناء ساعات العمل في حالة سكر بين أو متأثراً بما تعاطاه من مادة مخدرة.

المطلب الثاني
ضمانات توقيع الجزاءات التأديبية

اكتفى المشرع اللبناني، بشأن توقيع صاحب العمل للجزاءات التأديبية على العامل، بضمانتين فقط. أما المشرع المصري فقد أضاف إليها عدة ضمانات أخرى يمكن تطبيقها في القانون اللبناني لأنها تتفق والقواعد العامة.

١ ـ تدوين العقوبة في سجل خاص تيسيراً للرقابة:

تدون العقوبات المفروضة على الإجراء في سجل خاص يذكر فيه اسم الأجير ونوع مخالفته وتاريخها ومقدار العقوبة وكيفية تنفيذها. ولمفتشي العمل أن يطلعوا في كل حين على هذا السجل وأن يطلبوا بشأن العقوبات المفروضة جميع الإيضاحات اللازمة (م ٧٣ لبناني).

وتنص المادة ٧٠ عمل مصري عن ذلك: يجب على صاحب العمل قيد الجزاءات المالية التي توقع على العمال في سجل خاص مع بيان سبب توقيعها واسم العامل ومقدار أجره وأن يفرد لها حساباً خاصاً ويكون التصرف فيها طبقاً لما يقرره وزير العمل بالاتفاق مع الاتحاد العام لنقابات العمال.

٢ ـ سقوط العقوبة بمضي مدة قصيرة:

لا تطبق الغرامة بعد انقضاء خمسة عشر يوماً على التثبت من الخطأ أو الإهمال أو المخالفة (م٦٨/ ٢ عمل لبناني).

وجاء النص المصري أكثر عموماً: لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية بعد تاريخ ثبوت المخالفة بأكثر من ثلاثين يوماً بالنسبة إلى العمال الذين يتقاضون أجورهم شهرياً وبأكثر من خمسة عشر يوماً بالنسبة إلى العمال الآخرين.

ويضيف المشرع المصري بالإضافة إلى هاتين الضمانتين عدة ضمانات أخرى وهي[1]:

٣ ـ لا يجوز توقيع عقوبة تأديبية عن فعل لم يرد بلائحة تنظيم العمل والجزاءات، ويبطل كل عقاب غير منصوص عليه.

٤ ـ لا يجوز لصاحب العمل أن يوقع أكثر من عقوبة واحدة عن المخالفة الواحدة. ولكن يجوز أن يجمع عن نفس المخالفة بين الجزاء التأديبي وبين الاقتطاع من أجر العامل وفاءً للتعويض المستحق عنه. كما لو تسبب العامل بخطأه في فقد أو تدمير مهمات أو آلات أو منتجات يملكها صاحب العمل، هنا وجب عليه تحمل المبلغ اللازم نظير ذلك. ولصاحب العمل بعد إجراء التحقيق وإخطار العامل أن يبدأ باقتطاع المبلغ المذكور من أجر العامل على ألا يزيد ما يقتطع لهذا الغرض عن أجر خمسة أيام في الشهر الواحد (م ٦٨ مصري، ٧٠ لبناني).

٥ ـ يحظر توقيع عقوبة على العامل إلا بعد إبلاغه كتابة بما نسب إليه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه وإثبات ذلك في محضر يودع في ملفه الخاص.

٦ ـ العرض على اللجنة الثلاثية: إذا نسب إلى العامل ارتكاب خطأ تأديبي يستوجب معاقبته بالفصل وجب على صاحب العمل قبل أن يصدر قراره بالفصل أن يتقدم بطلب بذلك إلى لجنة ثلاثية تشكل من مدير مديرية القوى العاملة وعضوية ممثل العمال تختاره النقابة، وصاحب العمل أو من ينيبه.

ولا يجوز لصاحب العمل فصل العامل قبل العرض على اللجنة الثلاثية وإلا اعتبر قراره كأن لم يكن مع التزامه بأجر العامل. فالعرض على اللجنة أمر وجوبي ولكن قرارها يكون استشارياً لا يلتزم به صاحب العمل. والقضاء هو الذي يتولى الرقابة بعد ذلك.

---

(١) م ٦٠، ٦٣: ٦٥ عمل مصري.

المطلب الثالث

رقابة القضاء على السلطة التأديبية

يتولى القضاء مراقبة مدى مشروعية الجزاء من جهة، ومدى تناسبه مع جسامة المخالفة من جهة أخرى.

(أ) رقابة مشروعية الجزاء التأديبي:

يراقب القضاء مدى التزام صاحب العمل، عند ممارسته للسلطة التأديبية بالقواعد التي وضعها المشرع والضمانات المقررة في هذا الشأن. فللعامل أن يتظلم من استعمال رب العمل للعقوبات التأديبية بطريقة مخالفة للقانون.

وإذا تثبت القاضي من المخالفة يستطيع الحكم ببطلان الجزاء التأديبي الموقع على العامل بل وتعويضه عما حل به من أضرار. ومن أمثلة المخالفة: توقيع الجزاء من شخص غير مختص أو دون تحقيق مع العامل أو سماع دفاعه أو توقيع أكثر من جزاء على نفس المخالفة. يحكم القاضي مثلاً بشطب الإنذار الباطل من ملف العامل أو برد مبلغ الغرامة أو بإعطاء العامل أجره عن مدة الوقف.

وبالنسبة لعقوبة الفصل يصعب القول بأن يحكم القاضي بإعادة العامل إلى عمله لأن ذلك قد يسبب العديد من المشاكل بينه وبين صاحب العمل.

ويعتبر الفصل الذي تم دون مراعاة قواعد وإجراءات التأديب بمثابة فسخ للعقد من قبل صاحب العمل. فإذا لم يكن لهذا الفسخ ما يبرره التزم بتعويض العامل عن كل الأضرار التي أصابته نتيجة إنهاء العقد بدون مبرر.

ويستثني من ذلك حالة فصل العامل بسبب نشاطه النقابي هنا يجب على المحكمة أن تقضي بإعادة العامل إلى عمله (م ٦٦ مصري).

(ب) رقابة تناسب العقوبة مع المخالفة:

يتولى القضاء مراقبة سلطة صاحب العمل في توقيع العقوبات التأديبية على العامل من حيث مدى تناسب الجزاء التأديبي مع جسامة المخالفة. ويمكن الحكم بإبطال الجزاء المبالغ فيه على نحو لا يتناسب مع الخطأ الذي ارتكبه العامل.

ولا شك أن سلطة القاضي، في هذا المجال، تكون محدودة في حالة وجود لائحة جزاءات تبين الجزاء الخاص بكل مخالفة والتزام صاحب العمل بتلك اللائحة المعتمدة من الوزارة. وعلى العكس من ذلك فإن سلطة القاضي تكون أكثر اتساعاً في مراقبة صاحب العمل الذي يوقع الجزاء دون الاستناد إلى لائحة جزاءات موجودة.

وأياً ما كان الأمر فإن القضاء يراقب مدى تعسف صاحب العمل في استخدام سلطته التأديبية.

الفصل الثاني
التزامات صاحب العمل
(حقوق العامل)

لعل أهم التزام على صاحب العمل هو أداء الأجر وقد سبق أن عرضنا لذلك. وتوجد إلى جانب ذلك عدة حقوق تتعلق باختراعات العامل، وحقوق أخرى تمليها القواعد العامة وقانون العمل، هذا بالإضافة إلى التنظيم القانوني لوقت العمل، وتنظيم الإجازات.

المبحث الأول
حقوق العامل على اختراعاته

يتوصل العامل، أحياناً، أثناء العمل، إلى اختراع معين، فيثور التساؤل عن حقوق كل من العامل وصاحب العمل بالنسبة إلى هذا الاختراع.

وينبغي الإشارة، بداية، إلى أن حق الاختراع يتضمن جانبين: أدبـي، ومالي. ولا شك أن الحق الأدبـي المتمثل في نسب الاختراع إلى صاحبه يظل دائماً للمخترع بخلاف الحق المالي الذي يمكن أن ينتقل إلى الغير.

يفـرق المشـرع، في هذا المجال، بين ثلاثة أنـواع من الاختراعات[1]:

١ ـ اختراعات الخدمة:

وهي الاختراعات التي يتوصل إليها العامل أثناء وبمناسبة العمل. ويتعلق الاختراع بالمنشأة التي يعمل فيها العامل لأن طبيعة الأعمال التي تعهد بها العامل تقتضي منه إفراغ جهده في الابتداع. ويستخدم العامل، في هذا الصدد، الأدوات والإمكانيات الخاصة بالعمل.

لا شك في أن هذا الاختراع ينسب إلى العامل أي يكون له عليه حق أدبـي، أما الحق المالي فيكون لصاحب العمل حيث يستطيع استغلال الاختراع من الناحية المالية. ويتأكد هذا الحق إذا كان رب العمل قد اشترط في العقد صراحة أن يكون له الحق فيما يهتدي إليه العامل من المخترعات.

وإن كان ذلك لا يمنع من أحقية العامل في المطالبة بقدر من العائد الذي يغله الاختراع، خاصة إذا كان الاختراع ذا أهمية اقتصادية جدية، جاز للعامل أن يطالب بمقابل خاص يقدر وفقاً لمقتضيات العدالة. ويراعي في تقدير هذا المقابل المعونة التي قدمها رب العمل وما استخدم في هذا السبيل من منشآت.

---

(١) م ٦١٨ مدني.

٢ ـ الاختراعات العرضية:

ويقصد بها الاختراعات التي قد يتوصل إليها العامل عرضاً أثناء قيامه بالعمل. فالعامل هنا ليس عمله الأصلي هو الابتكار، أي أنه لا يعمل بقصد التوصل إلى الأبحاث أو الاختراعات ولا يستخدم لهذا الغرض.

فإذا وفق العامل إلى اختراع جديد، في هذه الحالة، أثناء خدمة رب العمل، فلا يكون لهذا أي حق في ذلك الاختراع ولو كان العامل قد استنبطه بمناسبة ما قام به من أعمال في خدمة رب العمل. أي أن العامل يتمتع بالحق الأدبي والحق المالي في استغلال هذا الاختراع. ولا يكون لصاحب العمل أي حق عليه.

ويجوز للعامل، وبمطلق إرادته، أن يتنازل عن حق الاستغلال المالي لاختراعه سواء لصاحب العمل أو للغير وذلك نظير المقابل الذي يرتضيه.

ويجوز لصاحب العمل أن يحصل على جانب من حق الاستغلال المالي في حالة ما إذا كان العامل قد استفاد من أدوات المنشأة وظروف العمل. ويتحدد نصيب صاحب العمل بالقدر الذي يتناسب مع تلك الاستفادة.

٣ ـ الاختراعات الحرة:

ويقصد بها الاختراعات التي يتوصل إليها العامل بعيداً عن العمل ودون قيام أدنى صلة لها بالعمل سواء من حيث الزمان أو المكان أو الأدوات والإمكانيات. بمعنى أن العامل توصل إلى اختراعه في غير وقت ومكان العمل ودون استخدام أدواته.

يعد الاختراع حراً في هذه الحالة لأنه منقطع الصلة بالعمل حتى ولو كان العامل قد استفاد من خبرته التي حصلها من عمله.

ويخص هذا الاختراع العامل وحده وينفرد عليه بكل الحقوق، ولا يكون لرب العمل المطالبة بأي حق في مواجهته في هذا المجال.

المبحث الثاني
الحقوق العامة الأخرى

هناك بعض الحقوق التي تمليها القواعد العامة للعامل، إلى جانب بعض الحقوق التي ينص عليها قانون العمل، ولعل أهمها:

١ ـ تهيئة مكان وأدوات العمل:

يلتزم صاحب العمل بتهيئة وإعداد المكان الخاص بالعمل، وتزويد العامل بالأدوات والمواد اللازمة لإنجاز العمل، لأن ذلك يعد من مستلزمات عقد العمل. ويختلف ذلك بحسب نوع وطبيعة العمل.

٢ ـ تمكين العامل من القيام بالعمل:

يوجب مبدأ تنفيذ العقد بحسن نية تمكين العامل من الدخول إلى مكان العمل والقيام بالعمل. وليس لصاحب العمل منع العامل من أداء العمل المتفق عليه أو تركه بلا عمل، حتى ولو أعطاه الأجر لأن ذلك قد يسبب للعامل آلاماً نفسية ويؤثر على كفائته. وتبدو أهمية المسألة بالنسبة للعامل الذي يتحدد جزءاً من أجره على أساس إنتاجه.

٣ ـ حسن معاملة العامل:

يلتزم صاحب العمل بمعاملة العامل معاملة إنسانية أي بحسن معاملته والمحافظة على كرامته، فليس له أن يسب العامل أو يضر به أو يوجه إليه أفعالاً تخل بحيائه أو عرضه، ولا يجوز تكليف العامل بأعمال غير إنسانية أو تفوق طاقته.

٤ ـ المحافظة على أشياء العامل:

يلتزم صاحب العمل بالمحافظة على الأشياء التي قد يحضرها معه العامل إلى مكان العمل كملابس أو وسيلة انتقال، يجب على صاحب العمل بذل العناية واتخاذ الاحتياطات اللازمة للمحافظة على تلك الأشياء.

وتعتبر هذه الأشياء بمثابة وديعة لدى صاحب العمل إذا كان قد أعد مكاناً خاصاً لحفظ تلك الأشياء. ويوجب المرسوم ٩٣٤١ لعام ١٩٥١ إنشاء أمكنة كافية وملائمة لوضع ملابس الإجراء التي ينتزعونها خلال ساعات العمل.

٥ ـ إعطاء العامل شهادة خدمة:

يلتزم صاحب بأن يعطى العامل مجاناً في نهاية خدمته بناءً على طلبه شهادة يبين فيها تاريخ دخوله في الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي يؤديه ويبين فيها أيضاً قيمة الأجور والمزايا الأخرى إن وجدت. وللعامل أن يحصل مجاناً على شهادة تحديد خبرته وكفاءته المهنية وذلك أثناء سريان العقد[١].

٦ ـ رد الأوراق والمستندات الخاصة بالعامل:

يلتزم رب العمل برد ما يكون قد أودعه العامل لديه من أوراق أو شهادات فور طلبها[٢]. مثال ذلك شهادة الميلاد، والمؤهلات الدراسية، وشهادة الخبرة السابقة.

٧ ـ العناية بالعامل الذي يقيم في منزله في حالة إصابته بمرض أو حادث:

إذا كان الأجير يعيش في منزل السيد، وجب عليه أن يقدم نفقات العناية به سحابة عشرين يوماً إذا أصيب بمرض أو بحادث لم يكن ناتجاً عن خطأ الأجير نفسه.

يكون السيد في حل من هذا الالتزام إذا كان الأجير يستطيع الحصول على تلك العناية من إحدى جمعيات التعاون التي اندمج عضواً فيها أو من شركة ضمان كان مضموناً لديها أو من دائرة الإسعاف العام، (م ٦٤٥، ٦٤٦ موجبات).

---

(١) م ١/٧٤ عمل مصري.

(٢) م ١/٧٤ عمل مصري.

٨ ـ اتخاذ التدابير للمحافظة على صحة العمال وسلامتهم:

توجب المادة ٦٤٧ موجبات على رب العمل أو السيد وبالإجمال على كل من يستخدم العمال:

أ ـ أن يسهر على توفير ما يلزم من شروط السلامة والصحة في المصانع والغرف، وبالإجمال في جميع الأماكن التي يقدمها للعملة أو المستخدمين أو الخدم ليتمكنوا من تنفيذ إجارة العمل.

ب ـ أن يسهر على العدد والآلات والأدوات وبالإجمال جميع الأشياء التي يقدمها للعملة والمستخدمين أو الخدم لتنفيذ إجارة العمل حتى لا ينجم عنها أي خطر على صحتهم وحياتهم غير الخطر الملازم لإجراء العمل على منوال عادي.

جـ ـ أن يقوم بكل تدبير واجب تستلزمه ماهية العمل والأحوال التي يتم فيها، لحماية حياة العملة والمستخدمين أو الخدم ولصيانة صحتهم في أثناء الأعمال التي يقومون بها تحت إدارته لحسابه.

وتقوم مسؤولية صاحب العمل إذا أخل بأي من التزاماته السابقة. ويجوز تخفيض قيمة التعويض الذي يلتزم به قبل الأجير إذا كان الحادث قد وقع بسبب خطأ المصاب أو عدم تبصره. ولا يجوز الاتفاق على إعفاء أو تخفيف مسؤولية صاحب العمل (م ٦٤٩، ٦٥٠ موجبات).

أوجب قانون العمل اللبناني أن تكون المؤسسة مهيئة على وجه يضمن سلامة الإجراء. أما الآلات والقطع الميكانيكية وأجهزة الانتقال والأدوات والعدد فيجب أن تراعي في تركيبها وحفظها أفضل شروط ممكنة للسلامة. ويجب اتخاذ التدابير العامة للحماية والوقاية الصحية وتدابير السلامة والإنارة والتهوية والمياه واحتياطات الحريق، والتعليمات الخاصة ببعض الحرف وبعض أنواع العمل.

ويتولى المفتشون مراقبة كل ذلك وإنذار رؤساء المؤسسات بوجوب

تقيدهم بتلك التعليمات قبل أن ينظموا محضراً بحقهم[1].

٩ ـ توفير الرعاية الطبية:

حرص المشرع على توفير الرعاية الطبية للعمال. وقد ربط نطاق هذه الرعاية بعدد العمال في المنشأة وبظروف العمل. أوجب القانون تعيين طبيب لمراقبة الحالة الصحية للعمال في المصالح والمؤسسات. وينبغي تقديم وإعداد الوسائل اللازمة للإسعافات الأولية. ويقوم الأطباء بإجراء الفحوص الدورية واتخاذ تدابير الوقاية الصحية في أماكن العمل[2].

١٠ ـ التزامات أخرى في قانون العمل المصري:

ـ يلتزم صاحب العمل بنقل العامل من موطنه إلى مكان العمل وإعادته إلى نفس الموطن (م ٥٦).

ـ إذا عهد صاحب العمل إلى آخر بتأدية عمل من أعماله أو جزء منها وكان ذلك في منطقة عمل واحدة وجب على هذا الأخير أن يسوي بين عماله وعمال صاحب العمل الأصلي في جميع الحقوق ويكون هذا الأخير متضامناً معه في ذلك (م ٥٧).

ـ على صاحب العمل أن ينشىء ملفاً لكل عامل يذكر فيه اسمه ومهنته ودرجة مهارته ومحل إقامته وحالته الاجتماعية وتاريخ ابتداء خدمته وأجره وبيان ما يدخل عليه من تطورات والجزاءات التي وقعت عليه وبيان بما حصل عليه من إجازات وتاريخ انتهاء خدمته ومحاضر التحقيق وتقارير الرؤساء وأية أوراق أخرى تتعلق بخدمة العامل (م ٥٥).

---

(١) م ٦١: ٦٣ عمل لبناني. والمرسوم ٦٣٤١ في ٢٤/١٠/١٩٠١ والاشتراعي ١٣٦ في ١٩٨٣/٩/٦٦.

(٢) مرسوم ٩٣٤١ لسنة ١٩٥١، ٤٥٦٨ لسنة ١٩٦٠.

المبحث الثالث
التنظيم القانوني لوقت العمل

تدخل المشرع في الدول الحديثة لتنظيم أوقات العمل بطريقة تتفق مع الحياة الإنسانية والأسرية للعاملين، ولم يترك الأمر لحرية وإرادة صاحب العمل إلا في نطاق ضيق محدود.

ونعرض لبيان الحد الأقصى لساعات العمل، تحديد مواقيت العمل، التنظيم الخاص بعمل الأولاد والأحداث والنساء، فترات الراحة اليومية والأسبوعية.

المطلب الأول
الحد الأقصى لساعات العمل

(أ) الحد الأقصى لساعات العمل في الأسبوع:

إن الحد الأعلى لساعات العمل في الأسبوع هو ٤٨ ساعة. وذلك بالنسبة للنقابات الصناعية والتجارية والحرف الحرة، ما عدا النقابات الزراعية[١]. تلك هي القاعدة العامة التي يرد عليها عدة استثناءات كما سنرى.

(ب) الحد الأقصى لساعات العمل اليومي:

حدد القانون المصري ساعات العمل اليومي بثماني ساعات، أما المشرع اللبناني فلم يضع قاعدة مماثلة. ويبدو من سياق النصوص أن الحد الأقصى هو ٨ ساعات بحسب الأصل لأنه تم تحديد أيام العمل بالأسبوع

---

(١) م ٣١ عمل لبناني، ١٣٣ مصري. م.ع.ت بيروت ٨/ ١/ ١٩٦٧ نبيلة زين ص ٣٠٩.

بستة أيام[1]. إلا أنه من الممكن جعل ساعات العمل اليومي ١٢ ساعة بشروط معينة كما سنرى.

(جـ) زيادة الحد الأقصى لساعات العمل:

يجيز المشرع زيادة الحد الأقصى لساعات العمل اليومي في بعض الأحوال كأشغال المطاعم والمقاهي. ويجوز لرب العمل أن يخالف الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية في الأحوال الاضطرارية ولكن يتعين في هذه الحالة:

١ ـ مراعاة القواعد الخاصة بالأولاد والأحداث كما سنرى.

٢ ـ أن تحاط وزارة العمل علماً خلال الأربع والعشرين ساعة بالأمر الحاصل وبالوقت اللازم لإتمام العمل.

٣ ـ أن يكون أجر الساعة الإضافية التي اشتغل فيها الأجير ٥٠٪ زيادة عن أجر الساعات العادية[2].

ومن أمثلة الحالات التي تدخل فيها المشرع لمخالفة الحد الأقصى السابق:

ـ تحديد ساعات العمل لمعاوني الصيادلة بـ ٥٦ ساعة أسبوعياً (قرار ٤٠٣/١ في ١٨ أيلول ١٩٦٣).

ـ تحديد الحد الأقصى لساعات العمل الأسبوعية للإجراء في المطاعم والمقاهي والملاهي والحانات، بما فيها أوقات الراحة والطعام: بستين ساعة للإجراء الذين يتقاضون أجوراً ثابتة، وثلاثة وستين ساعة في الأسبوع للإجراء الذين يتقاضون أجورهم على أساس النسبة المئوية، على أن لا تزيد أوقات الراحة والطعام عن ساعة ونصف في اليوم، وعلى أن لا يزيد وقت دوام الأجير عن ١٢ ساعة في اليوم ـ ٤٨ ساعة في الأسبوع كحد أعلى للأجراء

---

(١) م ١٣٣ مصري، ٣٦ لبناني.

(٢) م ٣٢، ٣٣ لبناني.

الذين يعملون في فروع المكتب والمحاسبة في الفنادق. (قرار ١٠٤/١ في ١١ آذار ١٩٦٧ المعدل بالقرار رقم ١١٤/١ في ١٢/٣/١٩٧٤).

ـ يحدد الحد الأعلى لساعات العمل الأسبوعية للإجراء في الفنادق بما فيها أوقات الراحة والطعام بـ ٥٤ ساعة للأجراء الذين يتقاضون أجوراً ثابتة، ٦٠ ساعة للمستخدمين في الطوابق في الفنادق التي تقدم طعاماً ومرطبات للزبائن. تحدد أوقات الراحة والطعام بساعة ونصف في اليوم على الأكثر. يجب أن لا تزيد أوقات الدوام اليومية لجميع الأجراء المشمولين بهذا القرار عن ١٢ ساعة (قرار ١٢٦/١ في ٣٠ آذار ١٩٧٤).

ـ يحدد الحد الأعلى لساعات العمل للأجراء العاملين في محلات التزيين الرجالية بـ ٧٥ ساعة في الأسبوع (قرار ٢٨٩ في ١٠ حزيران ١٩٦٧).

ـ يحدد الحد الأعلى لساعات العمل للأجراء العاملين في محطات المحروقات، بما فيها أوقات الراحة والطعام بـ ٥٤ ساعة للعاملين نهاراً و٦٠ ساعة للعاملين ليلاً بين الساعة الثامنة عشرة والساعة السادسة صباحاً، وعلى ألا تزيد ساعات العمل اليومي عن ١٢ ساعة في اليوم (قرار ١٦٣ في ٨ نيسان ١٩٦٧).

ـ إمكان زيادة ساعات العمل لمستخدمي المحلات التجارية إلى ٥٤ ساعة في الأسبوع (قرار ٣٠ في ٢٠ شباط ١٩٥٦).

ـ يزاد الحد الأقصى لساعات العمل إلى ١٢ ساعة حضور يومياً لخدم الأديرة ومراكز السلطات الدينية (قرار ٧٣٠ في ١٠ نيسان ١٩٥٦).

(د) تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل:

ـ يجوز تخفيض الحد الأقصى لساعات العمل إما بقرار وزاري وإما بإرادة صاحب العمل.

ـ يجوز بقرار من وزير العمل إنقاص ساعات العمل في بعض الأعمال الشاقة أو المرهقة أو المضرة بالصحة العامة. وينبغي ألا يؤدي

الإنقاص إلى المساس بأجر العامل (م ٣٢).

مثال ذلك تخفيض ساعات العمل للعاملين في أفران صهر المعادن وصناعة المفرقعات والفحم وغيرها.

- يجوز لصاحب العمل تخفيض ساعات العمل بشرط ألا يستتبع ذلك تخيض في الأجور المقررة.

المطلب الثاني

تحديد مواقيت العمل

يتمتع صاحب العمل كقاعدة بحرية تحديد ساعات العمل في أية ساعة من ساعات اليوم، ليلاً أو نهاراً بشرط مراعاة:

١ - الحد الأقصى لساعات العمل.

٢ - القواعد الخاصة بتشغيل النساء والأولاد.

٣ - القرارات الوزارية التي تحدد مواعيد الفتح والإقفال بالنسبة لبعض المهن والأعمال والمؤسسات.

٤ - أن لا يؤدي ذلك التحديد إلى الإضرار بالعامل، كما لو قسم العمل على ثلاث فترات باليوم الواحد. مثال ذلك من ٨: ١١ صباحاً ثم من ١: ٣ ظهراً ثم من ٩: ١٢ ليلاً. يؤدي ذلك إلى إرهاق العامل. لذا يجب توزيع العمل بطريقة تضمن للعامل الراحة ٩ ساعات متوالية في الـ ٢٤ ساعة (م ٣٤/ ٢).

- مثال ذلك تدخل المشرع لتحديد مواقيت الإقفال لصالونات التجميل للسيدات في نطاق محافظتي بيروت وجبل لبنان بمواعيد وأيام محددة (مرسوم ١ في ٢٤ تموز ١٩٤٣ وقرار ٢٢٨ في ٢٣ تموز ١٩٩٣).

- يجوز لوزير العمل أن يحدد بقرار منه مواقيت العمل والفتح والإقفال

في المؤسسات والأعمال والمهن الواحدة والمتشابهة التي تتعاطاها مجموعة من الأشخاص الحقيقيين والمعنويين، وذلك إذا طلب ذلك ٦٠٪ من أعضاء هذه المجموعة في نطاق المحافظة أو المدينة أو المنطقة[١].

ضرورة تعليق بيان ساعات العمل:

يجب على رب العمل أو من يمثله في المؤسسات الصناعية والتجارية أن يعلق في محل ظاهر من مؤسسته بياناً بساعات العمل لمختلف فئات الإجراء وأن يبلغ صورة عن هذا البيان إلى الجهة المختصة في وزارة العمل (م ٣٥).

المطلب الثالث

التنظيم الخاص بعمل الأولاد والأحداث والنساء

(أ) الأولاد والأحداث:

ـ حظر المشرع تشغيل الأولاد (من لم يبلغ الثالثة عشر من العمر، أي من ٨: ١٣ سنة) في الصناعات الميكانيكية والأعمال المرهقة والخطرة المبينة في الملحقين ١، ٢ من قانون العمل حتى ولو كان ذلك بقصد التعليم والإعداد الفني.

ـ أما بالنسبة إلى الأحداث (من ١٣ ودون الـ ١٦ سنة) فيحظر تشغيلهم في الصناعات والأشغال المبينة في الملحق ١ من قانون العمل. ويجوز قبولهم في أحد المصانع أو المعامل التي تتم فيها تلك الصناعات والأشغال بقصد التعليم والإعداد الفني ولا يعتبر هذا بمثابة استخدام، وذلك بشرط

(١) قانون ٤٨ في ١٩٦٦/٨/٢٦ (م ٣٥ مكرر عمل).

الحصول على ترخيص بذلك من وزارة الصحة.

ولا يجوز تشغيل الأحداث في الصناعات والأشغال المبينة في الملحق ٢ إلا بعد استخراج شهادة طبية تثبت مقدرته الجسدية للعمل في هذه الصناعات.

- وكقاعدة عامة لا يجوز تشغيل الأولاد والأحداث في الحالات الآتية:

١ - أكثر من سبع ساعات، وإذا تعدت مدة العمل أربع ساعات يجب أن يتخللها ساعة من الراحة على الأقل.

٢ - في الفترة الممتدة بين الساعة السابعة مساءً والسادسة صباحاً.

٣ - بأشغال مرهقة أو غير ملائمة لسنهم.

ويجوز مخالفة الأحكام السابقة في المؤسسات المعدة لتعليم الحرف أو في المؤسسات الخيرية بشرط أن يبين في منهاج هذه المؤسسات نوع الحرف والصناعات وساعات العمل وشروطه وأن تصدقه وزارة العمل ودوائر الصحة[١].

(ب) النســاء:

- يحظر تشغيل النساء في الصناعات والأعمال المبينة في الملحق رقم ١ من قانون العمل.

- يحظر تشغيل النساء ليلاً في الصناعات الميكانيكية واليدوية كافة بين الساعة ٨ مساءً والساعة ٥ صباحاً اعتباراً من أول أيار حتى ٣٠ أيلول وبين السابعة مساءً والسادسة صباحاً اعتباراً من أول تشرين الأول حتى ٣٠ نيسان[٢].

---

(١) م ٢١: ٢٥ عمل لبناني.
(٢) ٢٦، ٢٧ عمل لبناني.

المطلب الرابع
فترات الراحة اليومية والأسبوعية

(أ) فترة الراحة اليومية:

إذا زادت ساعات العمل على ست ساعات للرجال وخمس للنساء وجب على رب العمل أن يمنح إجراءه عند منتصف نهار العمل راحة لا يجوز أن تقل عن ساعة.

يتمتع الأجير في كل أربع وعشرين ساعة بالراحة تسع ساعات متوالية ما عدا الأحوال التي تستلزمها ظروف العمل (م ٣٤).

ولا تحتسب فترة الراحة ضمن ساعات العمل الفعلية.

وبالنسبة للأولاد والأحداث، إذا تعدت مدة العمل ٤ ساعات يجب أن تتخللها ساعة من الراحة على الأقل (م ٢٥).

(ب) الراحة الأسبوعية:

يجب أن يمنح جميع الأجراء راحة أسبوعية لا تقل عن ٣٦ ساعة بدون انقطاع. لرب العمل أن يختار يوم هذه الراحة وأن يوزعها بين الأجراء حسب مقتضيات العمل (م ٣٦).

ولا يتأثر أجر العامل الذي يتحدد بالمشاهرة بالراحة الأسبوعية، أما العامل الذي يتقاضى أجره بالساعة أو اليوم أو الأسبوع فيمكن أن لا يتقاضى أجراً عن مدة الراحة.

وفي الأحوال الاضطرارية يجوز لرب العمل حرمان العامل من الراحة الأسبوعية على أن يخيره إما براحة تعادل الراحة التي حرم منها وإما بقبض الأجر عن الساعة التي عمل فيها (م ٣٧). على أن يكون أجر الساعات الإضافية ٥٠٪ زيادة عن أجر الساعات العادية (م ٣٣).

المبحث الرابع

تنظيم وقت العمل السنوي (الإجازات)

يحرص المشرع دائماً على تنظيم حق العامل في الإجازات. وحق الإجازة مقرر للعامل بقوة القانون ومن ثم يلتزم رب العمل بمنحه لعماله تلقائياً ولو لم يطالبوا به. وتتعلق القواعد القانونية المنظمة للإجازات بالنظام العام، لذا يقع باطلاً بطلاناً مطلقاً كل اتفاق مخالف لتلك القواعد[١]. ولا يسقط حق العامل في الإجازة إذا لم يطالب به بل حتى ولو تنازل عن هذا الحق، بل يظل قائماً.

ونعرض للإجازات المختلفة التي يحق للعامل الحصول عليها.

المطلب الأول

الإجازة السنوية

(أ) مدة الإجازة السنوية:

لكل أجير الحق في إجازة سنوية خمسة عشر يوماً بأجر كامل بشرط أن يكون مستخدماً في المؤسسة منذ سنة على الأقل. أما القانون المصري فيجعل الإجازة ٢١ يوماً لمن أمضى في الخدمة سنة كاملة تزاد إلى شهر متى أمضى العامل في الخدمة عشر سنوات متصلة. كما تكون الإجازة لمدة شهر في السنة لمن تجاوز الخمسين. وتقتصر الإجازة السنوية في السنة الأولى من خدمة العامل على خمسة عشر يوماً ولا يمنحها إلا بعد ستة أشهر من تاريخ التحاقه بالعمل[٢].

---

(١) م.ع.ت بيروت في ١٧/ ٢/ ١٩٦٧ أبي راشد ملحق ٢ ص ١٦٢ ـ م ٤٣ عمل.

(٢) م ٣٩ لبناني، ٤٣ مصري.

يوحد القانون اللبناني مدة الإجازة بالنسبة لجميع العمال أياً كان نوع العمل أو عدد ساعات العمل اليومي أو عمر العامل أو مدة الخدمة.

ولا يجوز الاتفاق على حرمان العامل من إجازته أو إنقاص مدتها عن المدة المقررة قانوناً، ولكن يجوز إطالة هذه المدة باتفاق خاص أو العرف أو لائحة العمل. ويجيز المشرع لصاحب العمل تخفيض الإجازة السنوية إلى ثمانية أيام إذا تجاوزت الإجازات المرضية للعامل مدة شهر خلال السنة الواحدة (م ٤١).

وتنفصل مدة الإجازة السنوية عن أيام الراحة الأسبوعية، وأيام الأعياد والعطلات الرسمية، والإجازات الأخرى كالمرضية مثلاً، فلا تخصم تلك الأيام والإجازات من الإجازة السنوية. وإذا حال مرض العامل دون حصوله على إجازته السنوية في موعدها حصل عليها في موعد آخر، وإذا انقضى العام دون الحصول عليها استحق مقابلاً عنها.

ويختلف الرأي حول مدى احتساب أيام الراحة والأعياد التي تتخلل الإجازة السنوية ضمن مدتها. يذهب الرأي الراجح إلى عدم احتسابها وينبغي منح العامل مدة الإجازة السنوية مضافاً إليها مدد الراحة والعطلات.

(ب) تنظيم منح الإجازة السنوية:

لرب العمل حرية اختيار تاريخ الإجازات السنوية للعمال بحسب مقتضيات الخدمة. ويجوز منح الإجازة دفعة واحدة أو على دفعات مجزأة.

تبدأ الإجازة في السريان من الوقت الذي يحدده صاحب العمل بشرط إخطار العامل بذلك في الوقت المناسب وألا يتعسف في اختيار الموعد أو تحديدها بطريقة تخالف مقتضيات حسن النية.

(جـ) الأجر في مدة الإجازة السنوية:

يجعل القانون الإجازة السنوية للعامل بأجر كامل، ويشمل الأجر الأساسي وملحقاته: كإعانة غلاء المعيشة، والبدلات، والمزايا العينية

كالسكن والعلاج. ولا يدخل في الأجر الأجر الإضافي الذي يحسب على ساعة العمل الإضافية، ولا يشمل الملحقات السنوية لأجر العامل كالمنح ونسب الأرباح، ولا المزايا العينية المرتبطة بأداء العمل كالانتقال والوجبات الغذائية.

ويتحدد الأجر طبقاً لطريقة تقاضيه أو حسابه. فإذا كان الأجر مشاهرة فإن العامل يتقاضى أجره الشهري كاملاً. وإذا كان أجر العامل يتحدد باليوم فإن أجره اليومي الكامل يضرب في عدد أيام الإجازة. وإذا كان الأجر بالأسبوع يحسب أجر اليوم على أساس أن أيام العمل ستة أيام ثم الناتج في عدد أيام الإجازة. أما إذا تحدد الأجر بالساعة أو القطعة أو أي أساس آخر فإن الأجر يحسب على أساس متوسط ما تناوله العامل عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة.

ويجيز القانون المصري لصاحب العمل أن يحرم العامل من أجره عن مدة الإجازة أو يسترد ما أداه من أجر عنها إذا ثبت اشتغاله خلالها لحساب صاحب عمل آخر (م ٤٦).

وللعامل الحق في الحصول على أجر عن أيام الإجازة المستحقة له في حالة تركه العمل قبل استعماله لها وذلك بالنسبة إلى المدة التي لم يحصل على إجازة عنها (م ٤٧).

(د) التزام رب العمل بالإجازة:

لا شك في ثبوت حق العامل في الإجازة السنوية إذا توافرت أحكامها السابقة، وإذا رفض صاحب العمل منحها كان مخلاً بالتزامه ويتعرض للجزاء الجنائي مع حق العامل في تقاضي أجره مقابل ما قام به من عمل، هذا بالإضافة إلى حقه في التعويض عما قد يكون حل به من أضرار.

ولا يجوز لرب العمل أن يصرف الأجير ولا أن يوجد إليه علم الصرف خلال الإجازة (م ٣٩)، ما لم يثبت أن العامل قد اشتغل لدى رب عمل آخر خلال فترة الإجازة.

المطلب الثاني

إجازات الأعياد

نص المشرع المصري على حق العامل في إجازة الأعياد التي يحددها الوزير المختص بأجر كامل، على ألا تزيد على ثلاثة عشر يوماً في السنة[1].

لم يرد في القانون اللبناني نصاً مماثلاً، ولكن صدرت بعض التشريعات الخاصة لتقرر منح العمال إجازة بأجر كامل في بعض الأعياد: مثل عيد العمال، وعيد الاستقلال[2]. ويجب على صاحب العمل منح العمال إجازة في أيام الأعياد المحددة، وإذا اضطرته طبيعة العمل إلى الاستمرار فيه وجب تعويض العمال عنها بإجازات مأجورة في أيام أخرى وإلا منحهم علاوة على أجورهم العادية تعويضاً يعادل هذه الرواتب والأجور عن تلك الأيام.

وبالإضافة إلى الإجازات التي يقررها وزير العمل يجوز الاتفاق على منح العمال إجازات أخرى في الأعياد، وقد تتحدد الإجازات في نظام الإجراء أو عقود العمل الجماعية أو يقضي بها العرف، وتكون هذه الإجازات بأجر ما لم ينص على خلاف ذلك. وتكون مستقلة عن الإجازات الأخرى.

المطلب الثالث

إجازة الوفاة

نص القانون اللبناني على أنه يحق لكل أجير فقد أباه أو أمه أو زوجه أو أحد أولاده وأحفاده أو أحد جدوده وجداته إجازة يومين بأجر كامل (م ٣٨).

حصر المشرع الأشخاص اللذين تجيز وفاتهم الحصول على إجازة،

---

(١) م ٤٨ عمل، وصدر القرار الوزاري ٦٣ لسنة ١٩٨٢ وحدد أيام الأعياد بـ ١٣ يوم.

(٢) قانون ٣٠ نيسان ١٩٥٩، ٢١ تشرين الثاني ١٩٦٣.

ومن ثم لا يجوز الحصول على هذه الإجازة في حالة وفاة آخرين غيرهم.

وترتبط الإجازة هنا بكل وفاة على حدة دون حد أقصى أي دون تحديد لعدد الأيام الإجمالية، وتستقل تلك الإجازة عن سائر الإجازات الأخرى ولا تقتطع منها.

المطلب الرابع
الإجازة المرضية

(أ) استبعاد أمراض الخدمة وحوادث العمل:

يميز القانون اللبناني بين نوعين من الأمراض والإصابات التي تحل بالعامل:

١ ـ الأمراض والإصابات الناجمة عن خدمة العامل أو عن طوارىء العمل، فهي تدخل في نطاق قانون الضمان الاجتماعي وتخضع لأحكامه.

٢ ـ الأمراض غير الناتجة عن الخدمة وحوادث العمل: يبين قانون الضمان الاجتماعي الرعاية الطبية التي يحتاج إليها العامل في هذه الحالة. ويحدد قانون العمل الإجازة المرضية والأجر الذي يستحقه العامل خلالها (م ٤٠ عمل معدلة بالمرسوم ٧٦٠٧ في ١٣/ ٤/ ١٩٧٤).

(ب) مدة الإجازة المرضية:

تتوقف مدة الإجازة المرضية على مدة الخدمة التي قضاها العامل في المنشأة التي يعمل بها، كما يلي:

١ ـ إذا قضى في الخدمة مدة ثلاثة أشهر وأكثر حتى سنتين له نصف شهر بأجر كامل، ونصف شهر بنصف أجر.

٢ ـ إذا قضى في الخدمة أكثر من سنتين حتى أربع سنوات له شهر بأجر كامل وشهر بنصف أجر.

٣ ـ إذا قضى في الخدمة أكثر من أربع سنوات حتى ست سنوات له شهر ونصف بأجر كامل وشهر ونصف بنصف أجر.

٤ ـ ومن قضى أكثر من ست سنوات حتى ١٠ سنوات له شهران بأجر كامل وشهران بنصف أجر.

٥ ـ ومن تفوق خدمته العشر سنوات له شهران ونصف الشهر بأجر كامل ونفس المدة بنصف أجر.

(جـ) أحكام الإجازة المرضية:

١ ـ تعطى الإجازة المرضية بناءً على تقرير من الطبيب الذي عالج الأجير أو من طبيب المؤسسة. ولرب العمل الحق في أن يكل إلى طبيب يختاره التدقيق في صحة التقرير الذي قدمه الأجير.

٢ ـ تجدد الإجازات المرضية على قدر الضرورة مراراً خلال السنة الواحدة إلى أن تبلغ الحد الأقصى المذكور أعلاه. وإذا تجاوزت الشهر حق لرب العمل أن يخفض الإجازة السنوية إلى ثمانية أيام (م ٤١).

٣ ـ مدة الإجازة المرضية خاصة بكل سنة على حدة. فإذا مرت السنة فليس للعامل أن يطلب ترحيل الإجازات المرضية التي لم يحصل عليها فيها إلى سنة لاحقة. ولا تحسب ضمن مدة الإجازة أيام الراحات والأعياد.

٤ ـ ليس لرب العمل أن يصرف الأجير من الخدمة ولا أن يوجه إليه علم الصرف أثناء الإجازة المرضية (م ٤٢).

٥ ـ كل اتفاق مخالف للأحكام السابقة هو باطل حكماً. وللأجراء أن يستفيدوا من الاتفاقات والأنظمة الأكثر فائدة لهم.

المطلب الخامس

إجازة الوضع بالنسبة للعاملة

تنص المادة ٢٨ من قانون العمل اللبناني على أنه: يحق للنساء العاملات في جميع الفئات المبينة في هذا القانون أن ينلن إجازة أربعين يوما للولادة تشمل المدة التي تتقدم الولادة والمدة التي تليها، وذلك بإبرازها شهادة طبية تنم عن تاريخ الولادة المحتمل، يحظر على أرباب العمل أو عملائهم أن يسمحوا للنساء أن يعدن إلى العمل قبل انقضاء ثلاثين يوماً على تاريخ الولادة المحتمل.

(أ) مدة إجازة الوضع:

للمرأة العاملة الحق في إجازة وضع مدتها أربعون يوماً. يمكن تقسيمها على مرحلتين: قبل الوضع وبعده. إجازة قبل الوضع مدتها عشرة أيام اختيارية للعاملة. أما إجازة بعد الوضع فمدتها ثلاثين يوماً على الأقل، وهي إجبارية لها ولصاحب العمل. ويمكن للعاملة أن تقلل مدة إجازة قبل الوضع لزيادة المدة بعد الوضع.

فإذا حصلت على الإجازة وتم الوضع بعد أسبوع من بدئها استمرت في الإجازة إلى أن تكمل مدة الأربعين يوماً. إما إذا حصلت على الإجازة وتم الوضع بعد ١٥ يوماً من بدئها فإنها تكمل ثلاثين يوماً بعد الوضع، ويترتب على ذلك زيادة إجازة الوضع بقسميها على أربعين يوماً. في هذه الحالة لا تستحق أجراً إلا عن الأربعين يوماً فقط.

(ب) أحكام إجازة الوضع:

١ ـ تحصل المرأة على أجرها كاملاً أثناء إجازة الوضع. ويسقط حقها في الأجر إذا ثبت أنها اشتغلت بمحل آخر أثناء الإجازة (م ٢٩). أما عن نفقات الوضع فيقدمها صندوق الضمان الاجتماعي إذا كانت العاملة منتفعة بضمان الأمومة.

٢ ـ تستقل إجازة الوضع عن الإجازة المرضية والإجازة السنوية: فكل إجازة لها مدتها المستقلة. ويحق للمرأة التي استفادت من إجازة الوضع أن تتقاضى أجراً عن مدة الإجازة السنوية التي تحصل عليها خلال السنة نفسها (م ٢٩/ ٢).

٣ ـ يجب على العاملة التي تطلب إجازة وضع أن تقدم شهادة من طبيب تبين التاريخ الذي يرجح فيه حصول الوضع.

ويقصد بالوضع انفصال الجنين عن أمه في الوقت المعتاد لذلك أي وعمره من ٧ إلى ٩ شهور. ويستوي ولادته حياً أم ميتاً. أما الإجهاض قبل ذلك فلا يعتبر وضعاً ولا تستحق العاملة بشأنه إجازة وضع، ويمكن اعتبار الحالة من قبيل المرض وتسري بشأنها أحكام الإجازة المرضية.

الباب الثالث
انقضاء عقد العمل

عقد العمل قد يكون محدد المدة، وقد يكون غير محدد المدة. تختلف طريقة إنهاء العقد بحسب طبيعة العقد. وتوجد مع ذلك سباب مشتركة لإنهاء عقد العمل في الحالتين. ونعرض في النهاية للآثار التي ترتب على انقضاء عقد العمل.

الفصل الأول
الأسباب العامة لانقضاء عقد العمل

بادىء ذي بدء يجوز لطرفي عقد العمل الاتفاق على إنهائه في أي وقت، ولا تثور صعوبة في هذا المجال، حيث يخضع الاتفاق للقواعد العامة من حيث التراضي والأهلية والإثبات والآثار.

ونتناول الأسباب العامة الأخرى لانقضاء عقد العمل وهي: الوفاة، استحالة التنفيذ، الفسخ، الأعذار المبررة للانتهاء.

المبحث الأول

الوفاة

يقوم عقد العمل على الاعتبار الشخصي، ذلك أن شخصية العامل تكون محل اعتبار في التعاقد، فيتميز التزامه بالطابع الشخصي. لذا تؤدي وفاته إلى انفساخ العقد أي انتهائه بقوة القانون، ولا يحل ورثة العامل محله في العقد بل تنحل الرابطة العقدية تلقائياً بمجرد وفاته[1].

أما عن صاحب العمل، فالأصل أن شخصيته ليست محل اعتبار في التعاقد، وكل ما يهم العامل هو أداء العمل مقابل الأجر، لذلك لا ينقضي عقد العمل، كقاعدة عامة، بوفاة رب العمل حيث يستطيع خلفه الحلول محله في إدارة العمل والوفاء بأجر العامل.

ويختلف الحكم إذا كانت شخصية رب العمل قد روعيت في إبرام العقد، كما لو كان العمل متصلاً بشخصه أو بنشاطه. مثال ذلك المريض الذي يستخدم ممرضة للعناية به. أو الطبيب الذي يستخدم ممرض في عيادته والمحامي الذي يستخدم آخرين في مكتبه. في هذه الحالة ينتهي العقد بوفاة رب العمل، أي أن العقد ينفسخ حينئذ بقوة القانون. وتنحصر حقوق العامل قبل التركة.

المبحث الثاني

استحالة التنفيذ

يترتب على استحالة تنفيذ العقد بقوة قاهرة انفساخه بقوة القانون. والاستحالة أما أن تتحق في جانب العامل وأما أن تتحقق في جانب صاحب العمل.

---

(١) م ٦٤٣ موجبات، ٦٩٧ مدني، ٦٠ عمل.

المطلب الأول

استحالة التنفيذ من جانب العامل

يترتب على استحالة تنفيذ العقد بصفة موقتة وقف العقد لنفس الفترة، ويسترد العقد تنفيذه بمجرد زوال الاستحالة. كاستدعاء العامل للخدمة العسكرية أما إذا استحال تنفيذ العقد بصفة نهائية فإن العقد ينفسخ بقوة القانون ودون حاجة إلى إجراء خاص يقرر هذا الانفساخ، فلا يحتاج إلى إنذار سابق، ولا يلتزم أحد المتعاقدين بتعويض قبل الطرف الآخر.

ومن صور استحالة قيام العامل بأداء العمل، صدور تشريع يمنع تشغيل النساء في بعض الصناعات التي يعملن فيها، أو صدور قرار إداري بأبعاد العامل الأجنبي عن البلاد أو رفض الترخيص له بالعمل. ولكن ما هو حكم المرض؟

مـرض العامـل:

ينبغي التفرقة بين مرض العامل القصير والمرض الطويل:

أ ـ المرض القصير هو الذي لا تتجاوز مدته المدة القصوى المقررة للإجازة المرضية، فهو مرض مؤقت وعارض يقتصر أثره على مجرد وقف العقد. ورعاية لمصلحة العامل ألزم المشرع رب العمل، رغم وقف العقد، بأن يؤدي إلى العامل خلال الإجازة المرضية كل أو بعض الأجر كما رأينا. وحظر على رب العمل إنهاء العقد أو توجيه إنذاء بالإنهاء خلال هذه الإجازة.

ب ـ وإذا جاوز المرض المدة القصوى للإجازة المرضية جاز لرب العمل إنهاء العقد دون أدنى مسؤولية عليه في هذه الحالة. ويستوي في ذلك أن يكون انقطاع العامل عن العمل بسبب مرض واحد أو عدة أمراض. ولا ينتهي العقد من تلقاء نفسه بسبب المرض الطويل بل يتعلق الأمر برخصة لصاحب العمل له أن يستعملها أو لا يستعملها. وإذا اختار رب العمل إنهاء عقد

العامل المريض وجب عليه أخطاره بذلك قبل الشفاء لأن رخصة الإنهاء تسقط بمجرد عودة العامل إلى العمل، ويعتبر إنهاء العقد بعد الشفاء إنهاء غير مشروع يلزم صاحب العمل بالتعويض عنه إن لم يكن له مبرر مشروع.

ويستثنى من ذلك إصابة العامل بمرض مهني أو نتيجة طارىء من طوارىء العمل. هنا لا يجوز إنهاء عقد العمل ولو تجاوز العامل الحد الأقصى للإجازة المرضية. ويستمر العقد قائماً إلى أن يعود العامل إلى عمله، وقد ينقضي العقد بوفاة العامل أو ثبوت عجزه (م ٤٠ عمل) ولا يلتزم صاحب العمل بدفع أجر العامل خلال هذه المدة بل يتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بدفع معونة مالية للعامل فيها.

المطلب الثاني
استحالة التنفيذ بالنسبة لصاحب العمل

(أ) القوة القاهرة أو السبب الأجنبي:

إذا استحال على صاحب العمل تنفيذ العقد نتيجة قوة قاهرة أو سبب أجنبي لا يد له فيه ترتب على ذلك انفساخ العقد بقوة القانون، وتنقضي التزاماته دون أن تنشأ قبله مسؤولية عن ذلك، متى كانت استحالة التنفيذ نهائية.

وتتمثل الاستحالة النهائية، بصفة أساسية، في إغلاق المنشأة نتيجة القوة القاهرة أو السبب الأجنبي، كوقوع كارثة طبيعية اثر زلزال أو حريق أو فيضان، وانعدام المادة الأولية بسبب الاحتلال أو الحرب أو صدور تشريع يحظر إنتاج السلعة التي تنتجها المنشأة وتقرير أحتكار حكومي لها.

أما إذا كانت استحالة تنفيذ العقد وقتية فإن أثرها يقتصر على مجرد وقف تنفيذه بحيث يعود إلى السريان بمجرد زوال هذه الاستحالة. مثال ذلك عطل المنشأة. وقد سبق أن رأينا أن صاحب العمل لا يلتزم، كقاعدة عامة،

بأجر العامل خلال فترة العطل الراجع إلى سبب أجنبـي لا يد له فيه.

ولا ينفسخ العقد بقوة القانون في حالة إغلاق المنشأة لأسباب لا تتوافر فيها صفات القوة القاهرة أو السبب الأجنبـي كتعطيل المنشأة أو صدور قرار إداري بغلقها نتيجة خطأ صاحب العمل أو غلق المنشأة تهرباً من الضرائب والدائنين أو غلقها دون اتباع الإجراءات القانونية للإغلاق. فإذا انتهت عقود العمل، في هذه الحالات، كان رب العمل مسؤولاً عن تعويض العمال.

أما إذا كان إغلاق المنشأة مرده توقف صاحب العمل عن ممارسة النشاط بسبب المرض أو كبر السن أو كساد الأعمال أو إفلاسه، فإن ذلك يعد مبرراً مشروعاً للإنهاء ينفي عنه وصف التعسف ولا يكون صاحب العمل مسؤولاً عن تعويض العمال.

(ب) تغيير رب العمل:

إذا طرأ تغيير في حالة رب العمل من الوجهة القانونية بسبب إرث أو بيع أو إرغام أو ما إلى ذلك في شكل المؤسسة أو تحويل إلى شركة، فإن جميع عقود العمل التي تكون جارية يوم حدوث التغيير تبقى قائمة بين رب العمل الجديد وإجراء المؤسسة[١].

يمكن أن يتغير شخص صاحب العمل نتيجة انتقال ملكية المؤسسة إلى الورثة أو الغير بالبيع أو الهبة أو بتقديمها حصة في شركة أو إدماجها في مؤسسة أخرى، وقد يتم تأجير المنشأة إلى شخص آخر. في هذه الحالات تظل عقود العمل القائمة وقت حدوث التغيير سارية قبل رب العمل الجديد بنفس المضمون والشروط. ولا يستطيع إنهاء أي عقد منها دون مبرر مشروع وبغير مراعاة المواعيد المحددة قانوناً.

ولكن يشترط لاستمرار عقود العمل السابقة بقاء كيان المؤسسة واستمرار نشاطها. أما إذا أحدث رب العمل الجديد تغييراً جوهرياً في نشاط

---

(١) م ٦٠ عمل لبناني، ٦٥٦ موجبات.

المؤسسة، فإنها تعتبر قد انقضت وتنقضي معها عقود العمل القديمة. كما لو اشترى شخص مكان لصناعة الأحذية وحوله إلى صناعة الملابس.

وينبغي مراعاة حقوق العامل وأقدميته قبل صاحب العمل الجديد، حيث تحتسب مدة الخدمة من وقت الالتحاق بالعمل بداية وما يترتب على ذلك من حقوق تتعلق بالإجازات ومقدار تعويض الصرف. وحرصاً على حقوق العمال قرر المشرع المصري مسؤولية صاحب العمل الجديد بالتضامن مع سلفه عن الوفاء بكافة حقوق العامل (م ٩).

المبحث الثالث

فسخ العقد

نعرض في البداية للمقصود بفسخ عقد العمل قبل أن نبين فسخ العقد من جانب صاحب العمل ثم من جانب العامل.

(أ) المقصود بفسخ عقد العمل:

تقضي القواعد العامة باحقية المتعاقد في طلب فسخ العقد الملزم للجانبين إذا أخل الطرف الآخر بالتزام ناشيء عنه. لا يقع الفسخ إلا بعد أعذار المدين وصدور حكم نهائي به. يتمتع القاضي بسلطة تقديرية في الحكم بالفسخ أو رفضه. فيجوز له منح المدين أجلاً إذا اقتضت الظروف ذلك، كما يجوز له أن يرفض الفسخ إذا كان ما لم يوف به المدين قليل الأهمية بالنسبة إلى الالتزام في جملته، كل ذلك ما لم يوجد اتفاق على اعتبار العقد مفسوخاً من تلقاء نفسه، دون حاجة إلى أعذار أو حكم، عند عدم الوفاء بالالتزامات الناشئة عنه[١].

يخضع عقد العمل، أياً كان نوعه أو نظامه القانوني للقواعد العامة. إلا

---

(١) م ١٥٧، ١٥٨ مدني، ٢٤١ موجبات.

أنه يندر أعمال هذه القواعد من الناحية العملية لعدم تمشيها مع الطابع الشخصي لعلاقة العمل من جهة ولوجود البديل الأكثر فعالية من جهة أخرى (الحق في الإنهاء كما سنرى). لذا يستقر الفقه والقضاء على أحقية كل من طرفي عقد العمل في فسخه ولو لم يتضمن شرطاً فاسخاً صريحاً، دون اللجوء إلى القضاء. ولا يكون أمام الطرف الآخر سوى الحق في التعويض إذا أثبت انعدام مبرر الفسخ أي عدم إخلاله بالتزاماته. وقد قنن المشرع هذا الاتجاه بنصوص صريحة[1].

لم يكتف المشرع بالقواعد العامد الواردة بصدد الفسخ بل نظمه بأحكام خاصة في قانون العمل، وهو ما عبر عنه بالفصل. يعتبر الفصل، من الناحية القنونية، نوعاً خاصاً من الفسخ نظمه المشرع في إطار علاقات العمل. طبقاً لهذا التنظيم لا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً. أورد المشرع عدة تطبيقات للخطأ الجسيم المبرر للفصل من بينها إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية. وينبغي بالإضافة إلى ذلك مراعاة قواعد وإجراءات تأديب العامل وأهمها، في مصر، وجوب العرض على اللجنة الثلاثية، التي تبدي رأياً استشارياً سواء بالنسبة لصاحب العمل أو القاضي، إلا أن العرض على اللجنة أمر وجوبـي يترتب على تخلفه بطلان الفصل والتزام صاحب العمل بأجر العامل. وإذا وقع الفصل التأديبي باطلاً جاز لصاحب العمل فسخ عقد العمل متى أثبت إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية. ولصاحب العمل اعتبار قرار الفصل بمثابة إنهاء للعقد بالإرادة المنفردة يخضع لأحكامه التي تعد أفضل له بكثير، كما سنرى، مما يدفع أصحاب الأعمال إلى اللجوء إليها عادة بدلاً من الفسخ أو الفصل التأديبـي.

ويهمنا في هذا المقام الإشارة إلى أن أحكام الفصل التأديبـي السابقة التي نظمها قانون العمل تسري فقط على عقود العمل الخاضعة لهذا القانون.

وينبغي التفرقة بين الفسخ والإنهاء. فالفسخ سبب عام لانحلال العقود

---

(١) م ٦٥٤ موجبات، ٧٤، ٧٥ عمل لبناني، ٦١ عمل مصري.

الملزمة للجانبين محددة أو غير محددة المدة في حالة إخلال أحد الأطراف بالتزاماته. أما الإنهاء بالإرادة المنفردة فهو سبب خاص بانقضاء العقود المستمرة غير محددة المدة بما في ذلك عقد العمل. لا يتوقف الإنهاء على الإخلال بالالتزام بل يمكن أن يجد مبرره لدى من يستعمله كتغير الظروف الاقتصادية أو الفنية للمشروع.

(ب) الفسخ من جانب صاحب العمل:

أجاز المشرع لصاحب العمل فسخ العقد بإرادته المنفردة كجزاء على إخلال العامل بالتزاماته الجوهرية. وقد أورد المشرع عدة تطبيقات لهذا الإخلال سبق أن تعرضنا لها بمناسبة الفصل التأديبي.

وإذا لجأ صاحب العمل إلى فسخ العقد فإنه لا يلزم باتباع إجراءات وقواعد الفصل التأديبي ولا يلزم بأخطار العامل ولا يكون مسؤولاً عن التعويض عن التعسف في الإنهاء. ويخضع الفسخ للرقابة القضائية. فإذا نازع العامل في صحة هذا الفسخ تعين على رب العمل إثبات الإخلال الواقع من العامل فإذا تبين عدم وقوع خطأ أو بساطته على نحو لا يبرر الفسخ التزم بتعويض العامل عما لحقه من أضرار[١].

ولا يعني الفسخ حرمان العامل من تعويض الصرف (مكافأة نهاية الخدمة) لأن هذا التعويض يكون عن مدة الخدمة الماضية ولا يسقط إلا بمقتضى عقوبة تأديبية، هذا بالإضافة إلى أن الفسخ يقتصر أثره على المستقبل فقط.

(جـ) فسخ العقد من جانب العامل:

يجوز للعامل أن يفسخ العقد بإرادته إذا أخل رب العمل بالتزام من التزاماته. ويفضل العامل عادة اللجوء إلى الاستقالة لإنهاء علاقة العمل. إلا أن ذلك لا يخل بحقه في التمسك بالفسخ طبقاً للقواعد العامة. وتبدو أهمية

---

(١) م.ع.ت بيروت ٨/ ٥/ ١٩٦٤ أبي راشد ملحق ١ ص ٩٩.

هذا الحق إذا أخل صاحب العمل بالتزاماته، في انه يعفى العامل من مراعاة مهلة الأخطار الواجبة في حالة الاستقالة. ويعد فسخ العامل للعقد بمثابة تسريح للعامل أو فصلاً له من الخدمة تترتب عليه جميع آثاره القانونية، حيث يستحق تعويض الصرف المستحق له، كما يكون له المطالبة بالتعويض عن الأضـرار التي حلت به بسبب الفسخ الراجع إلى خطأ صاحب العمل. إذ يعتبر فسخ العامل للعقد بمثابة إنهاء تعسفي من قبل رب العمل يستحق عنه العامل تعويضاً.

وقد بين قانون العمل اللبناني الحالات التي يجوز فيها للعامل أن يترك عمله قبل انتهاء مدة العقد ودون ما علم سابق وهي:

١ ـ إذا أقدم رب العمل أو ممثله على خدعة في شروط العمل عند إجراء العقد على أنه لا يحق للأجير التذرع بهذا الحق بعد انقضاء ثلاثين يوماً على دخوله في الخدمة.

٢ ـ إذا لم يقم رب العمل بموجباته نحو الأجير وفقاً لأحكام هذا القانون.

٣ ـ إذا ارتكب رب العمل أوممثله جرماً مخلاً بالآداب في شخص الأجير أو عضو من أعضاء عائلته.

٤ ـ إذا أقدم رب العمل أو ممثله على ارتكاب أعمال عنف في شخص الأجير.

وإذا ترك الأجير عمله لأحد الأسباب المذكورة يدفع له تعويضات الصرف المنصوص عليها في هذا القانون (م ٥٧، ٧٦ عمل).

المبحث الرابع
زواج العاملة

طبقاً للمادة ٥٩ عمل لبناني يستفيد أيضاً من تعويض الصرف العاملة أو المستخدمة التي تضطر إلى ترك الخدمة بسبب الزواج، على شرط أن تقدم

الإنذار في المدة المعنية في المادة ١٣، وأن يكون لها في الخدمة أكثر من سنة ولا يترتب هذا التعويض إلا بعد التثبت من الزواج.

مؤدي ذلك إن العاملة لها الحق في إنهاء عقد العمل إذا تزوجت ويشترط لذلك.

١ ـ يجب توجيه إنذار إلى رب العمل برغبتها في ترك الخدمة بسبب الزواج. ولا يشترط في الإنذار أي شكل، لذا يمكن إن يتم مشافهة[١]. وتكون مهلة الإنذار شهراً أو شهرين بحسب مدة خدمة العاملة كما سنرى.

وإذا لم توجه العاملة الإنذار على النحو السابق فإنها قد تتعرض للحكم عليها بالتعويض أو بدل يعادل أجرها عن مدة الإنذار (شهر أو شهرين) ولكن ذلك لا يؤثر على حقها في تعويض الصرف[٢]، وتجري المقاصة بين هذا التعويض وتعويض الإنذار.

٢ ـ يجب لاستفادة العاملة من رخصة الإنهاء بسبب الزواج أن يكون قد مضى عليها أكثر من سنة في الخدمة.

٣ ـ يجب أن يثبت زواج العاملة فعلاً. ولا يكفي مجرد العزم على الزواج أو الخطبة. ويستوي في ذلك الزواج الأول أو الثاني.

٤ ـ لا يشترط مدة معينة لاستفادة العاملة من هذه الرخصة، بل يجوز لها إنهاء العقد بسبب الزواج في أي وقت بعد ذلك.

الفصل الثاني

إنهاء العقد محدد المدة

نعرض في البداية للمقصود بعقد العمل محدد المدة ثم نبين تجديد وكيفية انتهائه.

---

(١) م.ع.ت بيروت في ١٢/ ١/ ١٩٥١ أبي راشد ص ٥٨٥.

(٢) م.ع.ت بيروت في ٢٣/ ١١/ ١٩٦٠ أبي راشد ص ٥٨٦.

المبحث الأول

المقصود بعقد العمل محدد المدة

يعتبر العقد محدد المدة في الحالات الآتية:

١ ـ إذا اتفق الأطراف على تحديد تاريخ معين لانتهاء العقد. وقد يتم تحديد التاريخ بصورة صريحة كآخر تشرين الأول عام ١٩٩٥ مثلاً، أو قد يتحدد بنهاية مدة معينة كما لو نص فيه على أنه يسري لفترة محددة تبدأ من تاريخ إبرام العقد أو تسلم العمل كشهر أو عدة أشهر أو سنة.

٢ ـ إذا اتفق الأطراف على تحديد العقد بموسم معين أو كانت مدة الموسم محددة بوضوح في ذهن المتعاقدين كالموسم الصيفي في المصيف أو الشتوى في المشتى بالنسبة للأعمال السياحية والفندقية، والموسم المسرحي بالنسبة للممثل.

٣ ـ إذا اتفق الطرفان على انتهاء العقد عند تحقق حادث مستقبل مؤكد الوقوع، ولا يتوقف تحققه على إرادة أي من الطرفين، ولو لم يكن تاريخ هذا الحادث معلوماً. كالنص على انتهاء العقد بوفاة العامل أو رب العمل أو بعد انتهاء مدة تجنيد العامل.

٤ ـ الاتفاق على إبرام العقد لإنجاز عمل معين، هنا يكون العقد محدداً بإنجاز هذا العمل وما يستغرقه هذا الإنجاز من زمن. فمدة العقد وإن لم تكن محددة حسابياً إلا إنها قابلة للتحديد، حيث تتحدد بإنهاء العمل المتفق عليه.

٥ ـ الاتفاق على تحديد حداً أدنى لمدة العقد، فالعقد يكون محدداً بقدر هذه المدة الدنيا (سنة مثلاً). فإذا استمر تنفيذه بعد هذه المدة أصبح عقداً غير محدد المدة.

أما إذا عين الطرفان حداً أقصى لمدة العقد ونهايته (خمس سنوات أو سن

التقاعد مثلاً)، هنا يعتبر العقد غير محدد المدة ويجوز لأي من الطرفين إنهاءه في أي وقت، قبل انقضاء المدة القصوى، بعد أخطار الطرف الآخر. وإذا لم يستعمل حق الإنهاء فإن العقد ينتهي بانقضاء المدة القصوى المحددة له من تلقاء نفسه دون حاجة إلى أخطار.

٦ ـ يمكن أن يستشف الاتفاق الضمني على تحديد مدة العقد من ظروف الحال، وهي عديدة ومتنوعة، منها مثلاً طبيعة العمل والعادات الجارية. فقد قضي مثلاً بأن كون وظيفة الطبيب المقيم بالمستشفى وظيفة موقوتة بانتهاء فترة تدريبه أو تعيينه إخصائياً، يؤدي إلى اعتبارها محددة المدة ولو لم ينص ذلك صراحة في العقد[١].

ولكن ينبغي ملاحظة أن الأصل هو أن عقد العمل يكون غير محدد المدة وعلى من يدعي العكس إثبات الاتفاق الصريح أو الضمني على تحديد المدة. وعند الشك ينبغي القول بأن العقد غير محدد المدة، وعلى ذلك:

أ ـ لا يوجد ارتباط بين طريقة تحديد الأجر ومدة العقد، فتحديد الأجر على أساس وحدة زمنية معينة كاليوم أو الأسبوع أو الشهر لا يعني أن العقد محدد بهذه الوحدة الزمنية. وإذا تحدد الأجر بالقطعة فلا يعني ذلك انتهاء العقد بإنتاج كل وحدة ما لم يتفق على إنتاج عدد معين من القطع التي ينبغي إنتاجها هنا يعتبر العقد محدداً بانتهاء عمل معين هو إنتاج القطع المتفق عليها.

ب ـ إذا اتفق الطرفان على مدة معينة للعقد مع تخويل كل من الطرفين الحق في انهائه بمجرد أخطار الطرف الآخر، هنا يصبح العقد بمثابة عقد عادي غير محدد المدة نظراً لأن أجله الفعلي متروك بصورة واقعية لإرادة الطرفين[٢].

---

(١) نقض ٧/ ١١/ ١٩٦٥ س ١٦ ص ١١٠١.

(٢) م.ع.ت بيروت رقم ٦٠٣ في ١٥/ ٥/ ١٩٦٤ أبي راشد ملحق جـ ٢ ص ١١٣.

المبحث الثاني

تجديد عقد العمل

(أ) التجديد الصريح والتجديد الضمني:

يجوز أن يتفق المتعاقدان، عند انتهاء عقد العمل، على تجديده. والاتفاق على التجديد يتم كقاعدة عامة، بصورة صريحة، ويعمل بالاتفاق المبرم بين الطرفين وقد يستشف الاتفاق على تجديد عقد العمل من ظروف الحال، وهذا هو التجديد الضمني.

ولعل أهم تطبيقات التجديد الضمني هو استمرار العامل في إداء العمل بعد انقضاء مدة العقد دون اعتراض صاحب العمل رغم علمه بذلك.

وتثور الصعوبة في حالة اتفاق الأطراف، في العقد المحدد المدة، على أن العقد لا ينتهي تلقائياً بانتهاء مدته، بل يلزم لإنهائه أن يخطر الراغب في ذلك الطرف الآخر برغبته في الإنهاء. فإذا تم الأخطار على هذا النحو انتهى العقد بانقضاء مدته. ولا يتجدد حتى ولو استمر العامل في العمل بعد ذلك. ما لم يثبت بصورة قطعية ما يفيد عدول الطرف الذي أخطر بالانهاء عن رغبته وتلاقي إرادتيهما بشكل مؤكد على التجديد. أما إذا لم يعلن أي من الطرفين عن رغبته في إنهاء العقد فإنه يتجدد لمدة أخرى ولكن ما هي؟

إذا كانت مدة العقد لا تجاوز السنة فإنه يتجدد، في حالة التجديد الضمني، للمدة نفسها أي لمدة مماثلة للمدة المحددة في العقد. أما إذا كانت مدة العقد أطول من سنة عد مجدداً لسنة واحدة فقط[1]. يتضح من ذلك أن التجديد الضمني للعقد لا يزيد في جميع الحالات عن سنة.

وتنص المادة ٦٥١ موجبات على الأحكام السابقة بقولها: تنتهي إجارة العمل أو الخدمة بانقضاء المدة التي عينها المتعاقدان. وإذا بقي الأجير عند

---

(١) م.ع.ت بيروت في ٢/٣/١٩٦٧ حاتم جـ ٧٢ ص ٤٤.

انتهاء الإجارة يواصل العمل أو الخدمة بلا معارضة من الفريق الآخر وكانت مدة العقد سنة على الأكثر أو أقل من سنة، عد هذا العقد مجدداً للمدة نفسها تجديداً ضمنياً، وإذا كان العقد لمدة أطول من سنة، عد مجدداً لسنة واحدة. وإذا كان بالمشاهرة فلا يعد مجدداً إلا لشهر واحد. أما إذا كان ثمة صرف صريح من الخدمة فإن مواصلة العمل أو الخدمة لا يستفاد منها التجديد الضمني.

وإذا أبرم عقد العمل لتنفيذ عمل معين وكان العمل قابلاً بطبيعته لأن يتجدد، واستمر تنفيذ العقد بعد انتهاء العمل المتفق عليه، اعتبر العقد قد تجدد تجديداً ضمنياً المدة اللازمة للقيام بالعمل ذاته مرة أخرى (م ٦٨٠ مدني).

(ب) العقد المبرم لمدى الحياة أو لمدة طويلة:

نص المشرع اللبناني على أن كل اتفاق يعد فيه الإنسان بالخدمة سحابة حياته أو مدة مديدة تجعله مقيداً إلى يوم وفاته، هو باطل على وجه مطلق (م ٦٢٧ موجبات). ثم عاد وأكد نفس المعنى في قانون العمل: يحظر على الإنسان أن يرتبط بعقد عمل ما لمدة حياته كلها... وكل عقد مهما كان شكله يؤول إلى هذه النتيجة بصورة مباشرة أو غير مباشرة باطل حكماً.

مؤدى ذلك النص هو البطلان المطلق لكل عقد تتحدد فيه المدة على النحو السابق لأن المدة الطويلة تتعارض مع الحرية الشخصية وحرية العمل.

سلك المشرع المصري مسلك آخر لتحقيق نفس الهدف أي لمنع تأبيد الالتزام بالعمل فنص على أنه إذا كان عقد العمل لمدة حياة العامل أو رب العمل أو لأكثر من خمس سنوات، جاز للعامل بعد انقضاء خمس سنوات أن يفسخ العقد دون تعويض على أن ينذر رب العمل إلى ستة أشهر (م ٦٧٨/ ٢ مدني).

(جـ) حكم العقد بعد التجديد:

من المقرر أن عقد العمل محدد المدة لا يخضع لأحكام العلم السابق

وتعويض الصرف. فلا يلتزم أي من الطرفين بإخطار الطرف الآخر بإنهاء العقد، ولا يلتزم رب العمل بتعويض صرف العامل عند انتهاء العقد[1].

ويشترط القضاء لتطبيق ذلك الحكم أن يكون العامل قد اطلع على جميع شروط العقد قبل تنفيذه وبصفة خاصة بمدة العمل ونوعه كي يتحمل مسؤولية عدم مطالبة رب العمل، في نهاية العقد، بتعويض الصرف والإنذار[2].

أما العمال الذين استفادوا من عقود محددة المدة تجددت بعقد أو بالاستمرار على العمل بدون انقطاع خلال مدة سنتين على الأقل، يصبح حكمهم، بما يتعلق بتعويضات الصرف، كحكم العمال الذين يستفيدون من عقود لمدة غير معينة[3]. ويشترط لتطبيق ذلك الحكم:

١ ـ أن يتجدد عقد العمل محدد المدة ويستمر العمل مدة سنتين على الأقل بعد التجديد. وينبغي أن يستمر العمل دون انقطاع خلال هذه المدة.

٢ ـ يطبق ذلك الحكم على كل العقود محددة المدة المجددة. يستوي في ذلك العقد المحدد بزمن معين والعقد المحدد بعمل معين. ولكن القضاء اللبناني يرى استبعاد العقود الحاصلة لعمل معين[4].

٣ ـ مؤدى ذلك أن العقود محددة المدة التي تتجدد على النحو السابق تصبح عقوداً غير معينة المدة بشرط أن لا يكون قد ذكر في العقد أنه خاضع للتجديد لمدة معينة[5]. وتأخذ حكم العقود غير محددة المدة من حيث وجوب الإخطار واستحقاق تعويض الصرف[6].

---

(١) م ٥٨ عمل لبناني.
(٢) م.ع.ت بيروت في ٣١/٣/١٩٥٣ أبي راشد ص ٥١٠ ـ ١٦/١/١٩٦٠ حاتم ص ٥١.
(٣) م ٥٨ عمل لبناني.
(٤) م.ع.ت بيروت ٢٧/١٢/١٩٥٢ أبي راشد ص ٤٧٥.
(٥) م.ع.ت جبل لبنان في ٨/٣/١٩٦١ أبي راشد ص ٤٧٦.
(٦) م.ع.ت بيروت في ١٦/١/١٩٦٠ حاتم ٣٩ ص ٥١.

المبحث الثالث

انتهاء عقد العمل محدد المدة

ينتهي عقد العمل المحدد المدة تلقائياً بحلول الأجل المتفق عليه أو بانقضاء المدة الجديدة التي تجدد فيها صراحة أو ضمناً. وينقضي العقد، في هذه الحالة، بقوة القانون دون حاجة إلى اتخاذ أي إجراء، وبصفة خاصة دون حاجة إلى إخطار أو دون استحقاق تعويض صرف، ولا يمكن إجبار أي من طرفي العقد على تجديده. ما لم يوجد اتفاق جديد على تجديده مرة أخرى، وعلى من يدعي التجديد عبء إثباته.

ومن ناحية أخرى فإنه لا يجوز لأي من الطرفين إنهاء العقد قبل نهاية أجله، وإذا قام أيهما بذلك كنا بصدد إنهاء غير مشروع وكان مسؤولاً مسؤولية عقدية حتى لو توافر لديه ما يدعوه إلى ذلك، ويلتزم بتعويض الطرف الآخر عما أصابه من ضرر بسبب الانتهاء المبتسر للعقد[1]. ولكن يجوز لكل طرف أن يطلب من القضاء فسخ العقد بسبب إخلال الطرف الآخر بالتزاماته.

ويقتصر حق الطرف المضرور من الإنهاء المبتسر للعقد على مطالبة الطرف المنهي بالتعويض، وليس له إلزامه على الاستمرار في تنفيذ العقد حتى نهاية مدته. ويقدر التعويض بمقدار ما لحق المتعاقد من خسارة وما فاته من كسب. وإذا كان رب العمل هو الذي أنهى العقد قبل موعده فإنه يلتزم بتعويض العامل عن كل ما لحقه من أضرار مادية وأدبية من جراء هذا الإنهاء. ويراعي في تقدير هذا التعويض أجر العامل ومدة عمله ولكن لا يشترط في التعويض أن يكون معادلاً للأجر فقد يزيد أو ينقص عنه.

---

(١) م.ع.ت بيروت في ١٤/٧/١٩٦٤ أبي راشد ملحق ١ ص ١١٤.

الفصل الثالث

إنهاء العقد غير محدد المدة

خول المشرع لكل من طرفي عقد العمل غير محدد المدة مكنة إنهائه بالإرادة المنفردة في أي وقت (م ٦٥٢ موجبات، ١٣، ٥٠ عمل ـ ٦٩٤ مدني). ويتفق هذا الحق مع طبيعة عقد العمل حيث يتمتع صاحب العمل بحرية إدارة مشروعه، ويتمتع العامل بحرية تغيير العمل.

ومن المبادىء الأساسية في القانون الحديث أحقية كل من الطرفين في العقود غير المحددة المدة بصفة عامة في إنهاء العقد بالإرادة المنفردة، وذلك منعاً لتأبيد الرابطة العقدية حماية للحرية الفردية، وهو أمر يتعلق بالنظام العام. يبدو هذا المبدأ بوضوح في مجال علاقة العمل التي تتسم بالطابع الشخصي وترتبط بحق أساسي من حقوق الشخصية ألا وهو الحق في العمل، ومن ثم يحق لكل من العامل وصاحب العمل وضع حد لعلاقته مع الطرف الآخر.

ولا يثور أدنى خلاف حول تعلق حق العامل في إنهاء عقد العمل غير محدد المدة بإرادته المنفردة بالنظام العام، ومن ثم يقع باطلاً كل تصرف يتضمن نزول العامل عن هذا الحق أو يؤدي إلى حرمانه منه. أما بالنسبة لحق صاحب العمل في الإنهاء فالراجح أنه لا يتعلق بالنظام العام ويجوز بالتالي الاتفاق على حرمانه منه.

يختلف الإنهاء عن كل من الفسخ والفصل التأديبي. فالإنهاء «هو حق صاحب العمل في إنهاء الرابطة العقدية بإرادته المنفردة في العقد غير محدد المدة ودون حاجة لوجود أي إخلال من جانب العامل بالتزاماته الجوهرية. وكل ما هنالك هو ضرورة توافر مبرر للإنهاء. والمبرر يختلف تماماً عن الإخلال من جانب العامل. فصاحب العمل له صفة المتعاقد مع العامل وله أن يستعمل كافة الحقوق التي تخولها له القواعد العامة. ووضع قواعد خاصة

للفصل لا ينتقص من حقوقه الأخرى. فالفصل لا يمنعه من طلب الفسخ طبقاً للقواعد العامة أو الإنهاء».

ولكن إنهاء عقد العمل ليس حقاً مطلقاً بل هو مقيد بقيدين: ١ ـ وجوب الإخطار. ٢ ـ عدم إساءة استعماله أي يجب عدم اللجوء إليه دون مبرر. ونعرض لذلك فيما يلي.

المبحث الأول

الإنذار أو الإخطار السابق بالإنهاء

(أ) المقصود بالإنذار:

الإنذار أو التنبيه السابق هو إعلان يوجه من أحد طرفي عقد العمل إلى الطرف الآخر معلناً فيه عن إرادته في إنهاء علاقة العمل، وذلك منعاً للمفاجأة وحتى تتاح الفرصة للتدبر والتصرف وإيجاد البديل.

والإنذار تصرف قانوني بالإرادة المنفردة، إذا صدر عن العامل فإنه يأخذ شكل الاستقالة وإذا صدر عن صاحب العمل قصد به الصرف من الخدمة. ويخضع لأحكام التصرفات القانونية بصفة عامة.

واشتراط الإخطار أمر يتعلق بالنظام العام الحمائي ومن ثم لا يجوز الاتفاق مقدماً على إعفاء صاحب العمل منه ولكن يجوز الاتفاق على إعفاء العامل منه.

(ب) شكل ومدة الإنذار:

ـ لم يتطلب القانون المصري **شكلاً خاصاً** للإخطار. لذا يستوي أن يتم بصورة صريحة أو ضمنية، شفاهة أو كتابة. ولكن يشترط أن يكون مؤكد الدلالة في التعبير[1] عن رغبة صاحبه في إنهاء العقد.

---

(١) م.ع.ت بيروت ١٠/٧/١٩٦٤ أبـي راشد ملحق ٢ ص ١٦٦.

أما قانون العمل اللبناني فقد اشترط توجيه الإنذار في كتاب مضمون مع إشعار الوصول (م ٥٠/ ٢). ويستلزم ذلك أن يتم الإنذار كتابة، فلا يكفي الإنذار الشفوي أو عن طريق الكتاب العادي. ويمكن أن يتم بوسيلة أقوى من الكتاب المضمون كتبليغ على يد مباشر وفقاً لأحكام قانون أصول المحاكمات. والكتابة شرط للإثبات ومن ثم لا يجوز إثبات الإقرار بشهادة الشهود أو القرائن، ولكن يجوز الإثبات بما يقوم مقام الكتابة أي الإقرار أو اليمين.

ـ لم يبين المشرع المصري مدة محددة للإخطار، لذا فإن الأمر متروك للاتفاق أو العرف وتقدير القاضي. أما المشرع اللبناني فقد حدد مهلة الإنذار بشهرين إذا كان قد مضى على تنفيذ عقد العمل مدة تجاوز ثلاث سنوات، وبشهر واحد إذا كان قد مضى على تنفيذ العقد مدة أقل (م ٦٥٢ موجبات، ١٣ عمل).

ومن المقرر أن مدة الإنذار هي مدة محددة وليست مدة تقادم، ولهذا فهي لا تقبل الوقف أو الانقطاع، ولا تمتد بسبب القوة القاهرة.

(جـ) امتناع توجيه الإنذار في بعض الحالات:

نص المشرع اللبناني على عدة حالات لا يجوز فيها توجيه الإنذار من صاحب العمل إلى العامل (م ٥٢) وهي:

١ ـ لا يجوز توجيه الإنذار إلى المرأة الحامل ابتداءً من الشهر الخامس من الحمل.

٢ ـ ولا يوجه الإنذار إلى المرأة المجازة بداعي الولادة. وطبقاً للمادة ٣٩ عمل لا يجوز أن تصرف المرأة من الخدمة أو أن يوجه إليها الإنذار خلال مدة الولادة، ما لم يثبت أنها استخدمت في محل آخر خلال المدة المذكورة.

٣ ـ لا يوجه الإنذار إلى كل أجير أثناء الإجازات العادية أو خلال الإجازة المرضية.

ولكن يرتفع حظر توجيه الإنذار في الحالات السابقة، ويجوز لرب العمل أن يوجه الإنذار إذا ثبت أن العامل قد اشتغل في محل آخر خلال فترة إجازته.

وإذا خالف صاحب العمل الحظر السابق ووجه الإنذار خلال فترة من الفترات السابقة فإن الإنذار لا يكون قانونياً ويعتبر كأن لم يكن، ويلتزم رب العمل بأن يدفع أجر العامل عن أيام الإنذار والأيام التي لا يجوز أن يقدم الإنذار خلالها[1].

(د) آثار الإنذار:

- إذا تم الإنذار على الوجه القانوني واتصل بعلم من وجه إليه فإن مهلة الإنذار تبدأ في السريان. وتظل علاقة العمل قائمة منتجة لآثارها خلال تلك المهلة، ويلتزم كل من الطرفين بالوفاء بالتزاماته التي يرتبها عقد العمل، وينتهي العقد بانقضاء مهلة الإنذار دون حاجة إلى إجراء آخر.

ويكون للعامل، خلال المهلة القانونية، أن يتغيب يومياً لمدة ساعة من ساعات العمل للبحث عن عمل جديد (م ٥٢ عمل).

- وإذا خالف أحد المتعاقدين قواعد الإنذار السابقة فإنه يلتزم بتعويض الطرف عن الإخلال بالالتزام بالإنذار. وقدر المشرع هنا التعويض بطريقة جزافية وليس بمقدار الضرر الذي حل بالطرف الموجه الإنهاء ضده. ومن ثم يستحق التعويض المحدد قانوناً ولو ثبت أن المتعاقد الآخر لم يصبه أي ضرر من جراء عدم الإنذار أو عدم مراعاة مهلته. ولكن ما هو ذلك التعويض؟.

إذا كان العامل هو الذي أنهى العقد دون إنذار أو دون مراعاة مهلته تعرض لدفع تعويض يعادل أجرة شهر أو شهرين حسب مهلة الإنذار. أي أن

---

(١) م.ع.ت بيروت ٣٦/٩/١٩٥٠ن.ق. ١٩٥٠ ص ٧١٩، جبل لبنان ٨/٣/١٩٦١ أبي راشد ص ٧٤٦.

التعويض يقدر بالأجر المستحق للعامل عن المهلة أو الجزء الباقي منها. والأجر هنا يقصد به الأجر الشامل أي الأجر الأساسي وملحقاته التي تكون ثابتة ومعينة. ونفس الحكم بالنسبة لصاحب العمل الذي يخالف قواعد الإنذار حيث يلتزم بدفع الأجر المستحق للعامل طوال مدة الإنذار أو المدة الباقية منها بحسب الأحوال (م ١٣، ٥٣).

تسري تلك القواعد التي أوردها المشرع اللبناني في قانون العمل على العقود الخاضعة لهذا القانون أما بالنسبة للعقود الخاضعة لقانون الموجبات فإن الحكم يختلف بشأنها بالنسبة للعامل الذي يخالف قواعد الإنذار حيث لا يلتزم بدفع التعويض الجزافي السابق بل يقدر التعويض بقيمة الضرر الذي لحق بصاحب العمل.

وتنص المادة ٦٥٦ موجبات على ذلك بقولها: إذا كان فسخ العقد صادراً عن رب العمل ولم يكن مسبباً عن مخالفات لموجب العقد أو خطأ ارتكبه الأجير يستحق عند ذلك لهذا الأجير تعويض قدره راتب أو أجرة شهر واحد عن كل سنة مبتدئة من الخمس سنوات الأولى وراتب أو أجرة نصف شهر عن كل سنة مبتدئة من السنين الباقية والراتب أو المعاش الذي يتخذ أساساً لهذا التعويض هو آخر راتب أو أجرة كان يتناولها الأجير حين فسخ العقد.

وإذا لم يراع رب العمل المهلة المنصوص عليها في المادة السابقة يلزمه أن يدفع للأجير تعويضاً آخر يساوي راتب أو أجرة المهلة الواجب مرورها أو المدة الباقية من المهلة. وكل تنازل سابق عن حق التعويض يكون باطلاً لا يعتد به.

أما إذا كان فسخ العقد صادراً عن الأجير بدون سبب مشروع ولم يراع المهلة المنصوص عليها آنفاً يلزمه أن يدفع قيمة الضرر الذي لحق برب العمل.

المبحث الثاني
عدم التعسف في إنهاء عقد العمل

المطلب الأول
إقرار المشرع للمبدأ

أوجب كل من المشرع اللبناني والمشرع المصري عدم التعسف في استعمال حق الإنهاء بالإرادة المنفردة.

قررت المادة ٢٤٨ موجبات مبدأً عاماً في شأن كل العقود التي يجوز إنهاؤها بالإرادة المنفردة بما في ذلك عقد العمل: إن الفريق الذي يفسخ العقد يستهدف لأداء بدل العطل والضرر إذا أساء استعمال حقه في الفسخ أي إذا استعمله خلافاً لروح القانون أو العقد. وجاءت المادة ٦٥٦ لتطبق هذا المبدأ صراحة على عقد العمل: إذا كان فسخ العقد صادراً عن رب العمل ولم يكن مسبباً عن مخالفات لموجب العقد أو خطأ ارتكبه الأجير يستحق عند ذلك لهذا الأجير تعويض... أما إذا كان فسخ العقد صادراً عن الأجير بدون سبب مشروع... يلزمه أن يدفع قيمة الضرر الذي لحق برب العمل.

وقرر المشرع المصري نفس المبدأ: إذا فسخ العقد بلا مبرر، كان للطرف الذي أصابه ضرر من هذا الفسخ الحق في تعويض تقدره المحكمة مع مراعاة نوع العمل ومقدار الضرر ومدة الخدمة والعرف الجاري بعد تحقيق ظروف الفسخ (م ٧٤ عمل قديم). إذا فسخ العقد بتعسف من أحد المتعاقدين، كان للمتعاقد الآخر الحق في تعويض ما أصابه من ضرر (م ٦٩٥ مدني).

يتضح من ذلك أنه إذا كان الإنهاء حق مقرر لكل من طرفي عقد

العمل، فإنه يلزم لمشروعية هذا الإنهاء خلوه من التعسف. فالمشرع يورد قيداً موضوعياً، إلى جانب القيد الشكلي (الإنذار)، لصحة الإنهاء يتمثل في وجوب عدم التعسف وإلا حق للطرف الآخر اقتضاء التعويض عن الإنهاء التعسفي.

يستخدم المشرع أحياناً لفظ «بلا مبرر» بدلاً من التعسف، أي أن الإنهاء لا يكون صحيحاً إلا إذا استند إلى مبرر مشروع. واستقر الفقه والقضاء على أن المعنيين مترادفين، ومن ثم يكون إنهاء صاحب العمل للعقد تعسفياً يستوجب التعويض إذا لم يستند إلى مبرر مشروع[1].

المطلب الثاني
مضمون فكرة التعسف في إنهاء عقد العمل

يختلف مضمون فكرة التعسف في إنهاء عقد العمل عنها في القانون المدني أو الموجبات. فقانون العمل تسيطر عليه فكرة النظام العام الاجتماعي ذي الطابع الحمائي الذي يكمن جوهره في توفير الاستقرار للعامل وضمان حقوقه الأساسية، بينما تسود القانون المدني روح مبدأ سلطان الإرادة، وينعكس ذلك بالضرورة على جوهر رقابة إنهاء عقد العمل، في الحالتين، سواء بصدد مضمون فكرة التعسف أو عبء إثباته.

يؤدي استخدام حق الإنهاء بطريقة تعسفية إلى أحقية الحصول على تعويض، وذلك أمر يشترك فيه كل من قانون العمل والقانون المدني، إلا أن وجه الخلاف يبدو جلياً في اشتراط وجود المبرر لإنهاء عقد العمل الخاضع لقانون العمل، وهذا قيد إيجابي على استخدام الحق، أما عدم التعسف، في القانون المدني، فهو مجرد قيد سلبي. أي أن حق صاحب العمل في الإنهاء

---

(١) م.ع.ت جبل لبنان ٢١ تموز أول ١٩٧٠ حاتم جـ ١١١ ص ٤٩ ـ نقض ٥/ ٢/ ١٩٦٤ س ١٥ ص ١٧٣.

طبقاً لقانون العمل يكون أضيق نطاقاً من نظيره في القانون المدني. وتكون الرقابة القضائية أكثر إحكاماً واتساعاً بالنسبة لاستعمال الحق الأول.

فالرقابة على حق إنهاء عقد العمل تمر، في جميع الحالات، من خلال فكرة التعسف، إلا أن القضاء يعطي للتعسف في قانون العمل مدلولاً إيجابياً يتمثل في اشتراط وجود مبرر حقيقي وجدي لاستعمال حق الإنهاء. وبغير هذا المبرر يكون الإنهاء تعسفياً.

إن مناط استخدام صاحب العمل حق إنهاء عقد العمل ينبغي أن يكمن في تحقيق مصلحة المشروع. ويجب أن تكون تلك المصلحة جدية على نحو يتناسب مع الأضرار التي تلحق العامل بسبب انتهاء عمله. تتمثل تلك المصلحة، غالباً، في عامل اقتصادي أو فني أو في عدم كفاية العامل أو تقصيره في الوفاء بالتزاماته. وهذا ما يعبر عنه بالمبرر المشروع للإنهاء الذي ينفي عنه وصف التعسف.

ويستقر القضاء على أن تقدير قيام المبرر لإنهاء عقد العمل يعد مسألة موضوعية يستقل بتقديرها قاضي الموضوع بلا معقب عليه من محكمة النقض (التمييز) متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ. والعبرة في سلامة قرار الإنهاء وفيما إذا كان قد انطوى على تعسف من عدمه هي بالظروف والملابسات المحيطة به وقت إصداره لا بعده.

ولا شك أن هذا المدلول الخاص بالتعسف يختلف عن مدلوله الثابت في القواعد العامة، إذ الأصل أن صاحب الحق حر في استعمال حقه دون أن يكون هناك شرط إيجابي يتمثل في وجود المبرر لهذا الاستعمال، وكل ما يمكن قوله هو الشرط السلبي في عدم التعسف في استعمال الحق المذكور ومن ثم فالأصل أن صاحب العمل يستعمل حقه في إنهاء عقد العمل استعمالاً مشروعاً دون أن يطلب منه الدليل على مبرر هذا الإنهاء أو صحته، وعلى من يدعي العكس عبء إثبات ذلك. ولكن القضاء لا يعترف بصحة إنهاء عقد العمل الخاضع لقانون العمل إلا لسبب مشروع وتقديم الدليل على ذلك السبب.

ومن أمثلة إنهاء العقد لسبب غير مشروع إنهاء عقد العامل بسبب آرائه السياسية أو العقائدية التي لا تأثير لها على العمل أو بسبب التمسك أو المطالبة بحقوق يقرها القانون أو العقد أو لأسباب لا تتصل بالعمل كرفض إحدى العاملات الاستجابة لبعض الطلبات الخاصة بصاحب العمل والتي قد تمس بشرفها أو كرامتها أو كرفض الإدلاء بشهادة معينة. وكذلك الحال بالنسبة لإنهاء العقد من أجل تحقيق مصلحة للمشروع قليلة الأهمية لا تتناسب البتة مع ما يصيب العامل من ضرر بسببه. ويمكن القول، بصفة عامة، بأن الفصل يكون تعسفياً في حالة ثبوت سوء نية صاحب العمل أي قصد الإضرار بالعامل.

ونظراً لأن دائرة التعسف في إنهاء عقد العمل في القانون المدني أضيق نطاقاً منها في قانون العمل فإن كل إنهاء تعسفي للعقد في القانون الأول يعد بالضرورة كذلك في القانون الثاني. والعكس غير صحيح. ومن الحالات التي يكون فيها الإنهاء مشروعاً في القانون المدني وغير مشروع في قانون العمل:

١ ـ عجز العامل عن تأدية العمل المتفق عليه ولو كان قادراً على أداء عمل آخر. بينما قيد قانون العمل سلطة صاحب العمل في إنهاء العقد في حالة العجز الجزئي الدائم، بعدم وجود عمل آخر، طبقاً لقانون الضمان الاجتماعي، يستطيع العامل أداءه في المنشأة.

٢ ـ عدم كفاية العامل المهنية. وصاحب العمل هو المرجع في تقدير مدى الكفاية المهنية للعاملين عنده، فإذا تبين له عدم كفاية العامل في تنفيذ العمل كان ذلك مبرراً مشروعاً لإنهاء عقده، وذلك بشرط ألا يكون سيء النية ويتخذ من ذلك ذريعة لفصل العامل وإلا عد ذلك من قبيل التعسف. لا يثير ذلك المبدأ أدنى صعوبة بالنسبة لعقود العمل الخاضعة للقانون المدني. ورغم اتجاه الفقه والقضاء إلى إعمال نفس المبدأ بصدد العقود الخاضعة لقانون العمل، إلا أن البعض يرى أنه لم يعد لصاحب العمل في قانون العمل

المصري، الحق في إنهاء عقد العمل إذا تبين عدم كفاية العامل طالما كان من الممكن إسناد وظيفة أخرى إليه تناسب مستوى كفايته وذلك قياساً على الحكم الخاص بالعجز الجزئي.

٣ ـ خطأ العامل أياً كان نوعه أو جسامته طالماً كان من شأنه التأثير على الثقة الواجب توافرها في العامل أو المساس بحسن سير العمل، وغالباً ما يتمثل الخطأ في إخلال العامل بالتزاماته التعاقدية أو تلك التي يفرضها عليه القانون، إلا أنه ينبغي ألا يكون صاحب العمل سيء النية ويتعسف في إنهاء العقد لمجرد ارتكاب العامل لخطأ تافه لا يتناسب البتة مع مثل ذلك الإجراء[١]. ويراقب القضاء مدى جدية الخطأ وحقيقته.

أما في قانون العمل فلا يجوز فصل العامل إلا إذا ارتكب خطأ جسيماً وأورد المشرع عدة تطبيقات للخطأ الجسيم لعل أهمها عدم قيام العامل بتأدية التزاماته الجوهرية المترتبة على عقد العمل.

٤ ـ غلق المنشأة أو اعتزال النشاط وإعادة تنظيم المشروع طبقاً للمعطيات الاقتصادية والفنية المتغيرة على النحو الذي يحقق مصلحته، سواء بتضييق دائرة النشاط أو بتغيير نمط الإنتاج أو باستحداث وسائل جديدة منه. مقتضى ذلك تمتع صاحب العمل بسلطة تقديرية في إنهاء خدمة العامل أو استبداله بغيره طالما كان الدافع إلى ذلك مصلحة العمل. ويتسم الإنهاء بالتعسف إذا ثبت سوء نية صاحب العمل وقصد الإضرار بالعامل.

لا شك أن ذلك هو نفس الحكم المطبق في قانون العمل، إلا أن القضاء يتدخل ليحكم رقابته على التحقق من جدية المبررات التي يلتزم صاحب العمل بتقديمها، ومدى تناسبها مع إنهاء عقد العمل، هذا بالإضافة

---

(١) كمجرد التأخير عرضاً عن الحضور في الميعاد أو المشادة العابرة مع أحد الزملاء أو رفع صوته على رئيس القسم وعلى العكس من ذلك يعد خروجاً على مقتضيات الوظيفة اعتداء العامل على صاحب العمل بالسب والقذف العلني. نقض ٢١/ ٢/ ١٩٧٥ س ٢٦ ص ١٢٣٣.

إلى وجوب مراعاة القيود والإجراءات التي يستلزمها المشرع في هذا الصدد.

فمن المقرر أن لرب العمل، بما له من سلطة تنظيم منشأته إنهاء عقد العمل بإرادته المنفردة وأن القضاء لا يملك إلغاء هذا القرار، فهو المالك للمنشأة والمسؤول عن إدارتها ولا معقب على تقديره إذا رأى، لأزمة اقتصادية ظهر أثرها عليه أو كارثة مالية توشك أن تنزل به، تضييق دائرة نشاطه أو ضغط مصروفاته بما يجعل له الحرية تبعاً لذلك في اتخاذ ما يراه من الوسائل الكفيلة بتوقي الخطر الذي يهدده والمحافظة على مصالحه المشروعة.

٥ ـ لا يجوز لصاحب العمل إنهاء خدمة العامل بسبب المرض إلا بعد استنفاذ مدد الإجازة المرضية المستحقة قانوناً، فالمرض ليس سبباً قانونياً لفسخ عقد العمل أو إنهائه[1]، وإذا قام صاحب العمل بإنهاء عقد العمل خلال مدة المرض المذكورة عد ذلك إنهاءاً تعسفياً موجباً للتعويض.

المطلب الثالث

إثبات التعسف في إنهاء عقد العمل

يقع عبء إثبات التعسف، طبقاً للقواعد العامة، على عاتق من يدعيه. فالأصل أن صاحب الحق يستعمله استعمالاً مشروعاً، ولا يلتزم بإثبات مشروعية هذا الاستعمال أو تقديم المبرر له. ومن يدعي حصول التعسف في استعمال الحق يلتزم بإثباته. ويجوز إثبات التعسف بجميع طرق الإثبات بما في ذلك البينة والقرائن لأن محل الإثبات واقعة أو وقائع مادية.

يستقر الاتجاه الغالب على أن إثبات تعسف صاحب العمل في إنهاء خدمة العامل لا يخرج عن تلك القواعد بل يتم وفقاً لها، ويقع على عاتق العامل الذي يدعي أن إنهاء عقد قد تم بطريقة تعسفية تقديم الدليل على صحة

---

(١) م.ع.ت بيروت ٧/ ٤/ ١٩٦٤ أبـي راشد ملحق ١ ص ٩٩.

دعواه[1]. ويؤكد ذلك المبدأ الاستثناء الذي أورده المشرع المصري في حالة إنهاء علاقة العمل بسبب النشاط النقابـي حيث يكون عبء إثبات أن الفصل لم يكن لذلك السبب على عاتق صاحب العمل (م ٦٦ عمل).

ولا شك لدينا في صحة هذا الاتجاه من الناحية النظرية ومن حيث المنطق القانوني، إلا أنه لا يمكن إنكار اتجاه القضاء بصدد إثبات التعسف في إنهاء عقد العمل الخاضع لقانون العمل، إلى توزيع عبء الإثبات على عاتق الطرفين تحقيقاً لمصلحة العامل وتسهيلاً عليه في إثبات التعسف بطريقة تختلف، عملاً، عما هو متبع في المسائل الأخرى. ويترتب على ذلك بالضرورة وجود فارق، في الإثبات في هذا المجال، بين العقد الخاضع للقانون المدني ونظيره الخاضع لقانون العمل.

إن أعمال المبادىء العامة السابقة على إطلاقها يؤدي بالضرورة إلى عدم جواز الاستدلال على التعسف في إنهاء عقد العمل من مجرد عدم إبداء رب العمل لأسبابه أو عدم ثبوتها، فهو لا يلتزم بتقديم مبررات مشروعة لاستعمال حقه في إنهاء عقد العمل، ولا يجوز القول بثبوت التعسف في الإنهاء لوقوعه دون مبرر مقبول أو لعدم ثبوت الخطأ في جانب العامل.

ولكن القضاء يستقر في قانون العمل على إلزام صاحب العمل بتقديم مبررات الإنهاء أمام المحكمة، حيث ينبغي أن يفصح عن الأسباب التي أدت به إلى هذا الإنهاء فإذا لم ينكرها قامت قرينة لصالح الطرف الآخر على أن إنهاء العقد وقع بلا مبرر. وإذا ذكر صاحب العمل سبب فصل العامل فليس عليه إثبات صحة هذا السبب، وإنما يكفي العامل عبء إثبات عدم صحته وأن الفصل لم يكن له ما يبرره. فإذا أثبت العامل عدم صحة المبرر الذي يستند إليه صاحب العمل في فصله كان هذا دليلاً كافياً على التعسف لأنه يرجح ما يدعيه العامل من أن فصله كان بغير مبرر[2].

---

(١) تمييز ٢٨/ ١١/ ١٩٩١ نبيلة زين ص ١٥٣.

(٢) نقض ٤/ ١٢/ ١٩٨٨ طعن ١٨٣٨ س ٥٧ق.

ذلك أن التعسف أو غياب المبرر المشروع لإنهاء علاقة العمل واقعة سلبية يصعب إقامة الدليل عليها مباشرة. لذا اتجه القضاء إلى التيسير على العامل في هذا المجال، حيث يلتزم صاحب العمل بتقديم مبررات الإنهاء. ولعل سند القضاء في ذلك هو وجوب تحقيق ظروف الفسخ مما يوجب على صاحب العمل بتقديم مذكرة بأسباب الفصل. وبناءً عليه إذا ادعى صاحب العمل، مثلاً، بأنه أنهى علاقة العمل استناداً إلى سلطته في تنظيم منشأته وتقدير كفاية العامل اعتبر ذلك مأخذاً مشروعاً وعلى العامل عبء إثبات عدم صحة هذا المأخذ والتعسف في إنهاء العقد. وتقوم المحكمة بتحقيق ظروف الإنهاء وملابساته وقت وقوعه. ويعد ذلك من المسائل الموضوعية التي يستقل بتقديرها قاضي الموضوع متى أقام قضاءه على استخلاص سائغ[1].

أما بالنسبة لعقود العمل الخاضعة للقانون المدني (الموجبات)، فإن القضاء يعمل بشأنها المبادىء العامة على إطلاقها، حيث ينبغي على من يدعي حصول التعسف إثبات ما يدعيه، باعتبار الأصل أن كل استعمال للحق هو استعمال مشروع ما لم يقم الدليل على غير ذلك، ومن ثم فإنه لا يجوز إلزام صاحب العمل بالتعويض لمجرد قيامه بإنهاء علاقة العمل دون تقديم مبررات لأنه يكون قد استعمل حقه القانوني في إنهاء العقد. وعلى من يدعي حصول التعسف إثباته.

المطلب الرابع

جزاء التعسف في إنهاء عقد العمل

إذا أنهى أي من طرفي عقد العمل العقد بطريقة تعسفية، فإن علاقة العمل تنقضي، ويلتزم المتعاقد الذي أنهى العقد تعسفاً بتعويض الطرف الآخر عن الأضرار التي حلت به نتيجة هذا الإنهاء التعسفي، ويشمل ذلك كل ما

(١) نقض ١٩٨٨/٦/٦ طعن ٣٥ س ٥٣ق.

لحقه من خسارة وما فاته من كسب. ويراعي في تقدير التعويض عدة ظروف منها نوع العمل وسن العامل ومدة خدمته والعرف الجاري.

ويستقل التعويض عن الإنهاء التعسفي عن التعويض عن مهلة الإنذار، فقد يستحق العامل تعويضاً عن التعسف فقط إذا كان صاحب العمل قد أخطره في المهلة المحددة. وقد يستحق العامل تعويضاً عن عدم مراعاة مهلة الإنذار فقط متى ثبت أن الإنهاء قد تم بمرر مشروع. وقد يجمع العامل بين التعويض عن التعسف في الإنهاء والتعويض عن مهلة الإنذار.

ويقع باطلاً كل تنازل من قبل العامل عن حقه في التعويض، متى تم هذا التنازل مقدماً وقت إبرام العقد أو أثناء تنفيذه.

الفصل الرابع
آثار انقضاء عقد العمل
(تعويض الصرف)

لعل من أهم آثار انقضاء علاقة العمل حصول العامل على تعويض الصرف (مكافأة نهاية الخدمة).

شروط استحقاق تعويض الصرف:

(أ) يقتصر تعويض الصرف على العقود غير محددة المدة، ويستحق، مع ذلك، تعويض الصرف في العقد محدد المدة في عدة حالات:

١ ـ الحالات المنصوص عليها في المادة ٧٥ عمل التي يحق فيها للعامل ترك عمله قبل نهاية المدة ودون ما علم سابق. وهي الحالات التي يتسبب فيها رب العمل بسلوكه في ترك العامل للخدمة (م ٧٦)[1].

---

(١) م.ع.ت جبل لبنان في ٨/ ٤/ ١٩٥٣ حاتم ١٦ ص ٤.
م.ع.ت ـ ٢١/ ٥/ ١٩٩١ نبيلة زين ص ١٥٠.

٢ ـ العاملة التي تترك الخدمة بسبب الزواج (م ٥٩).

٣ ـ حالة تجدد العقد المحدد المدة واستمرار العمل لمدة سنتين (م ٥٨).

٤ ـ انتهاء العقد بسبب المرض (م ٦٥٥ موجبات).

(ب) يحرم العامل من تعويض الصرف في العقد غير محدد المدة في الحالات التي نصت عليها المادة ٧٤ (فصل العامل كجزاء تأديبي).

(جـ) يستحق التعويض كافة الإجراء أياً كانت الفئة التي ينتمون إليها حتى ولو كانوا خارج الملاك، موقتين أو مياومين، بشرط أن يكونوا مرتبطين بالمشروع بخدمة مستمرة مدة سنة على الأقل (م ٥٦).

(د) لا يستحق العامل الذي ينهي عقد العمل غير محدد المدة تعويض الصرف متى ترك العمل من تلقاء نفسه حتى ولو كان قد راعى الإجراءات القانونية للإنهاء (م ٦٥٦ موجبات، ٥٤ عمل).

ولكن العامل يستحق تعويض الصرف، بالرغم من إنهائه لعقد العمل في حالتين:

ـ ترك العمل لسبب يرجع إلى رب العمل (م ٧٥).

ـ بلوغ العامل سن الستين أو استمراره مدة ٢٥ سنة في خدمة المحل (م ٥٥)[١].

تقديـر التعويـض:

(أ) بالنسبة لعقود العمل الخاضعة لقانون الموجبات يحصل العامل على تعويض قدره راتب أو أجرة شهر واحد عن كل سنة مبتدئة من الخمس سنوات الأولى، وراتب أو أجرة نصف شهر عن كل سنة مبتدئة من السنين الباقية (م ٦٥٦ موجبات).

ـ أما عن العقود الخاضعة لقانون العمل فيحصل العامل على تعويض

---

(١) م.ع.ت بيروت في ١٠/٧/١٩٦٤ أبي راشد ملحق ٢ ص ١٦٩.

معـادل أجرة شهر عن كل سنة خدمة وأجرة نصف شهر إذا كانت مدة الخدمة أقل من سنة (م ٥٤).

ولا يجوز أن يتجاوز تعويض الصرف راتب عشرة أشهر أياً كان عدد سني الخدمة للأجراء الذين يشتغلون لدي أصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل واوشخاص المنصوص عليهم في المادة ١٠ من قانون التجارة.

والراتب أو المعاش الذي يتخذ أساساً لهذا التعويض هو آخر راتب أو أجرة كان يتناولها الأجير حين فسخ العقد. ويشمل ذلك الأجر الأساسي مع الزيادات والتعويضات والعمولات المضافة.

أما إذا حسب الأجر كله أو قسم منه على أساس العمولة، فيؤخذ بعين الاعتبار المبلغ المتوسط الذي تقاضاه فعلاً الأجير خلال الاثني عشر شهراً قبل الصرف (م ٦٥٦ موجبات، ٥٧ عمل).

(ب) يحتسب تعويض الصرف على أساس مدة الخدمة، وتبدأ بانعقاد العقد وتسلم العمل وتنتهي بانقضاء علاقة العمل. وتحتسب مدة التجربة ضمن مدة الخدمة ولكن لا تحسب مدة التدريب.

ولكن هل تدخل مدة الوقف عن العمل ضمن مدة الخدمة؟.

لا توجد قاعدة عامة في هذا الصدد. فمدة المرض، مثلاً، تحتسب من الخدمة، وتحتسب كذلك المدة التي يمنع فيها العامل من العمل لسبب راجع إلى صاحب العمل نفسه. ولكن لا تحتسب مدة وقف العامل احتياطياً نتيجة للقبض عليه وحبسه طبقاً للمادة ٧٢.

وإذا انتهى عقد العمل لأي سبب من أسباب الانقضاء ثم أعيد العامل بعد فترة إلى العمل بعقد جديد فلا تضم مدة العقد الأول إلى مدة العقد الثاني، ويستحق مكافأة عن المدة الأولى ثم تبدأ مدة جديدة، ما لم يكن صاحب العمل قد قصد الإضرار بالعامل فتعمد قطع مدة الخدمة عن طريق إنهاء العقد ثم إعادة استخدام العامل ليضيع حقه في التعويض أو ينقصه، هنا

يرد على رب العمل قصده وتحتسب مدة الخدمة كاملة.

(جـ) والأصل أنه لا يوجد حد أقصى لمقدار تعويض الصرف، ومع ذلك أورد القانون استثنائين على ذلك المبدأ:

١ ـ لا يجوز أن يتجاوز تعويض الصرف راتب عشرة أشهر أياً كان عدد سني الخدمة للأجراء الذي يشتغلون لدى أصحاب المهن الحرة والحرف وصناعات المشغل والأشخاص المنصوص عليهم في المادة ١٠ من قانون التجارة. ويقصد بهم الأشخاص الذين يتعاطون تجارة صغيرة أو حرفة بسيطة ذات نفقات عامة زهيدة كالبائع الطواف أو البائع بالمياومة، أو الذين يقومون بنقليات صغيرة على البر أو سطح الماء[1].

٢ ـ إذا طلب الأجير أو المستخدم صرف تعويضه عند بلوغه الستين عاماً أو بعد انقضاء خمس وعشرين سنة خدمة في المؤسسة عينها، لا يحق له أي تعويض صرف جديد من صاحب العمل في حالة استمراره في الخدمة حتى سن الرابعة والستين (م ٥٥ معدلة بالقانون ٥/ ٨٧ في ٢/ ٥/ ١٩٨٧).

تقادم دعوى التعويض:

إن مدة مرور الزمن على الدعاوى المختصة بالتعويض هي سنتان من تاريخ استحقاق التعويض (م ٥٦/ ٢ عمل).

مؤدى ذلك أن دعوى المطالبة بتعويض الصرف تتقادم بمرور سنتين من تاريخ استحقاق التعويض ويتحقق ذلك بتاريخ الصرف الفعلي من الخدمة أو من تاريخ الانقطاع عن العمل.

والمدة المذكورة هي مدة تقادم وليست مدة سقوط، ومن ثم فهي تخضع لأحكام الوقف والانقطاع طبقاً للقواعد العامة.

(تم بحمد الله)

---

(١) الحاكم المنفرد في بيروت ٢٧/ ٦/ ١٩٥٠ أبي راشد ص ٧٦٠.
م.ع.ت ١٦/ ٧/ ١٩٩١ نبيلة زين ص ١٣٩.

الفهـرس

الباب الثاني

موضوعات قانون العمل

(علاقات العمل الفردية والجماعية) ٧٧

البـاب الثانـي